

# GO BEYOND BORDERS: A COMMITMENT TO SUSTAINABLE FASHION

*Menembus Batas:  
Komitmen untuk  
Gaya Hidup Berkelanjutan*

Sustainability Report 2023

**Eigerindo** <sup>MPI</sup>

## Daftar Isi

<b>01</b>	<b>Ringkasan Eksekutif</b> Penuntun di balik perjalanan Sambutan Chief Executive Officer Apresiasi atas Pencapaian Eigerindo Ikhtisar Kinerja Keberlanjutan Penentuan Isi Laporan
<b>02</b>	<b>Keberlanjutan Eigerindo</b> Profil Perusahaan Strategi Keberlanjutan Kontribusi terhadap Tujuan Pembangunan Berkelanjutan
<b>03</b>	<b>Perjalanan untuk Bumi untuk Nanti</b>
<b>04</b>	<b>Perjalanan dalam Lingkup Sosial</b>
<b>05</b>	<b>Perjalanan melalui Tata Kelola yang Baik</b>
<b>06</b>	<b>Mengawali Sebuah Perjalanan</b>
<b>07</b>	<b>Mengarahkan Perjalanan ke Hilir</b>
<b>08</b>	<b>Sekilas Tentang Laporan Keberlanjutan</b> Profil Laporan Pelibatan Pemangku Kepentingan Lembar Persetujuan Pernyataan Jaminan Independen Indeks Referensi GRI Standard & SASB Lembar Umpan Balik

### Pernyataan Mengandung Prakiraan

Dalam laporan ini terdapat pernyataan yang mengandung prakiraan. Pernyataan-pernyataan tersebut didasarkan pada berbagai proyeksi dan estimasi yang diambil oleh manajemen EIGER. Prakiraan juga berasal dari sumber-sumber referensi yang umum dijadikan acuan oleh bisnis, sehingga sebagian maupun keseluruhannya tidak dijamin akan dapat dicapai. Pernyataan tersebut mencantumkan prediksi-prediksi dan asumsi-asumsi yang dapat diterima pada saat laporan ini disusun.

# A COMMITMENT TO SUSTAINABLE FASHION

## Go Beyond Borders

Dalam dunia yang semakin terkoneksi, keberlanjutan menjadi terminologi yang penting bagi perusahaan yang ingin terus berkembang dan berkontribusi secara positif terhadap masyarakat dan lingkungan. Tahun 2023 merupakan momen yang penting bagi PT Eigerindo Multi Produk Industri (MPI), di mana mimpi besar untuk membawa brand Indonesia go global mulai terwujud dengan dibukanya gerai EIGER Adventure di Swiss dan Malaysia. Sejalan dengan langkah besar tersebut, komitmen terhadap keberlanjutan terus bergulir, sebagian telah melampaui batas dan target yang telah ditetapkan, tetapi terdapat pula bagian yang masih menantang untuk dilakukan.

Perjalanan menuju keberlanjutan telah dimulai sejak tanggal 26 April 2021, di mana Bapak Ronny Lukito, selaku pendiri dan pimpinan perusahaan, meletakkan “batu pertama”nya untuk menjalankan praktik bisnis berkelanjutan. Sejak itu perusahaan melakukan langkah-langkah strategis dan menyusun peta jalan (EIGER Sustainability Roadmap) menuju bisnis berkelanjutan. Berdasarkan analisa terhadap dampak dan risiko dari aktivitas serta keputusan perusahaan, telah disusun strategi Environmental, Social and Governance (ESG) untuk melangkah menuju keberlanjutan yang holistik. Pada 22 April 2022, bertepatan dengan peringatan Hari Bumi, untuk pertama kalinya EIGER meluncurkan Sustainability Report yang bertemakan “Untuk Bumi untuk Nanti”. Perjalanan ini terus dilanjutkan dengan diterbitkannya Sustainability Report 2022 dan terus berlanjut dengan Sustainability Report ini.

**Go Beyond Borders** menjadi tema dari Sustainability Report 2023, menggambarkan perjalanan kami dalam memperluas jangkauan bisnis sembari menjaga dan meningkatkan komitmen kami terhadap praktik-praktik yang bertanggung jawab. Pada laporan ini kami mengungkapkan bagaimana seluruh unsur dalam perusahaan terus berbenah dan menata diri untuk melangkah keluar dari batas-batas geografis, inovasi, keberlanjutan, dan tanggung jawab sosial untuk mencapai standar yang lebih tinggi.

Go international menandai langkah penting dalam ekspansi perusahaan, tetapi kami menyadari bahwa tanggung jawab ini tidak berhenti pada keberhasilan komersial. Sebaliknya, kami terus menjadikan setiap langkah dalam perjalanan ini sebagai peluang untuk meningkatkan dampak positif terhadap masyarakat dan lingkungan. Termasuk dalam laporan ini, kami akan mengevaluasi dan mengurangi dampak negatif yang kami hasilkan dari kegiatan operasional yang sudah dan baru berjalan serta menentukan langkah-langkah yang diambil untuk memitigasi dampak tersebut. Pada laporan ini, kami akan memaparkan berbagai inisiatif dan pencapaian dalam hal pengelolaan limbah, pengaturan penggunaan sumber daya yang efisien, dan upaya untuk mendukung komunitas. Dengan semangat keberlanjutan, kami mempersembahkan laporan keberlanjutan kami yang ke-3. **Go Beyond Borders** adalah wujud nyata dari komitmen kami untuk tidak hanya mengejar pertumbuhan bisnis, tetapi juga memastikan bahwa pertumbuhan tersebut dilakukan dengan cara yang berkelanjutan. Kami mengundang Eigerian untuk bersama mengikuti perjalanan dan capaian, serta tantangan yang kami hadapi dalam upaya untuk melakukan perjalanan menuju keberlanjutan dalam dunia bisnis gaya hidup.

# Ringkasan Eksekutif

# 01

## RINGKASAN EKSEKUTIF

# Penuntun di Balik Perjalanan

Terima kasih atas dedikasi dan komitmen Bapak Ronny Lukito dalam menerangi arah perjalanan kami. Cita-cita dan karya kami tak akan sejauh dan seindah saat ini tanpa dorongan dan dukungannya. Dengan komitmen yang kokoh dan inspirasi yang tak kenal lelah, kami telah digiring untuk melewati batasan-batasan yang mungkin dihadapi dalam perjalanan keberlanjutan ini. Terima kasih atas pandangan yang progresif dan kepemimpinan yang berani untuk melaluinya.

Cahaya terang yang dibawanya bukan hanya menciptakan nilai jangka panjang bagi perusahaan, tetapi juga untuk lingkungan dan masyarakat di sekitar kami. Semangat dalam mencapai tujuan keberlanjutan yang lebih tinggi dan mengembangkan dampak positif yang lebih besar di dunia menjadi landasan yang kami bangun bersamanya.

Kami bangga atas kesempatan untuk bekerja bersama mereka dan berbagi visi untuk masa depan yang lebih hijau, lebih adil, dan lebih berkelanjutan.

***“Everyone has God’s purpose in life. Whoever you want to be, do your best and be helpful for your surroundings.”*** - Ronny Lukito

*(GRI 2-22)*



# Sambutan Chief Executive Officer

Eigerian, *partners*, dan seluruh pihak terkait yang terhormat,

Di tahun 2023, terdapat tonggak yang sangat penting bagi perjalanan perusahaan, di mana kami mulai melangkah ke dunia global dengan dibukanya toko kami di Swiss dan Malaysia. Dengan tapak perjalanan yang semakin jauh, kami menyadari bahwa keberlanjutan merupakan bagian yang penting untuk kelangsungan bisnis PT Eigerindo MPI. Perjalanan keberlanjutan kami dimulai pada tahun 2021, sejak kami mulai membangun Sustainability Road Map dan membentuk gugus tugas keberlanjutan, kemudian mulai menerbitkan Laporan Keberlanjutan pada tahun berikutnya.

Semangat terhadap keberlanjutan juga telah menjadi salah satu pernyataan yang terdapat dalam misi perusahaan. Oleh karena itu, kami berkomitmen untuk mengimplementasikannya dalam proses bisnis kami secara holistik. Fokus utama kami adalah menjalankan kelima pilar inisiatif-inisiatif keberlanjutan, yang merupakan aspek-aspek strategis untuk meningkatkan tanggung jawab sosial dan lingkungan atas dampak dan keputusan bisnis kami di bidang *outdoor fashion retail*. Dengan demikian, kami terus berupaya menanamkan budaya keberlanjutan sebagai bagian dari gaya hidup karyawan kami.

Pada tahun 2023, kami telah membukukan beberapa kemajuan, baik terkait secara langsung dengan kegiatan operasional kami maupun ke hulu bisnis proses yang terkait dengan praktik keberlanjutan para pemasok kami. Perusahaan juga melebarkan pengukuran dan menetapkan target pengurangan emisi yang dihitung intensitasnya, baik di area operasional kami maupun yang dikonsumsi pemasok untuk memproduksi setiap produk kami. Dari sisi produk, jumlah produk dengan kandungan material ramah lingkungan yang kami luncurkan semakin banyak. Kami terus berkomitmen untuk meningkatkan kualitas produk untuk mengurangi *product defect*. Selain itu, kami juga mulai memfokuskan diri untuk mengelola limbah, terutama dari Head Office.

Dalam konteks ketenagakerjaan dan tata kelola, kami terus bergerak maju dan mengarusutamakan keadilan dan kesetaraan serta pelibatan pemangku kepentingan. Dengan meningkatnya jumlah karyawan yang merupakan roda penggerak perusahaan, berbagai tantangan dalam mengelolanya pun terus meningkat.



Untuk menciptakan kerekatan hubungan dan memastikan karyawan memiliki pengalaman untuk tumbuh dan berkembang bersama perusahaan, perusahaan telah mendapat sertifikat Great Place To Work®, sebuah capaian yang mencerminkan perusahaan sebagai tempat kerja yang baik.

Berbagai kegiatan untuk mendukung kerekatan hubungan dengan karyawan terus digulirkan sepanjang tahun, disertai *employee system reward* yang terus menambah semangat karyawan untuk bergerak bersama secara produktif. Hal ini juga didukung oleh area kerja yang nyaman, teknologi yang memadai, serta nilai budaya kerja yang terus diselaraskan sejak mulai hingga selesai bekerja.

Di tahun 2023 ini kami mendapat penghargaan penting di bidang keberlanjutan, yaitu Padmamitra Award dari Kementerian Sosial, yang mana pencapaian ini adalah hasil kerja keras dan kolaborasi dari seluruh pihak manajemen dan mitra kami. Kami merasa bersyukur dan kiranya apresiasi ini dapat menjadi motivasi untuk terus berjalan dan melangkah lebih jauh lagi dalam penciptaan nilai tambah untuk kebaikan bersama dan berkontribusi dalam pencapaian Tujuan Pembangunan Berkelanjutan.

Atas nama seluruh pimpinan dan karyawan PT Eigerindo MPI, kami sampaikan rasa syukur dan terima kasih.

*Salam Lestari*

Bandung, Juli 2024  
Christian H. Sarsono  
CEO PT Eigerindo MPI

(GRI 2-22)





## PADMAMITRA AWARD • 2023 •



## Apresiasi atas Pencapaian Eigerindo

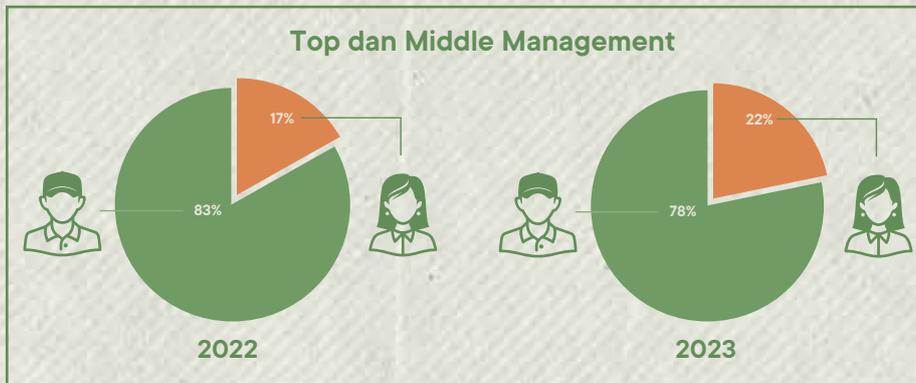
Kami merasa bersyukur bahwa inisiatif keberlanjutan yang dilakukan perusahaan mendapat apresiasi dari pemerintah. Pada tahun 2023, kami mendapat penghargaan Padmamitra Award, penghargaan bagi badan usaha yang berjasa dan berprestasi dalam melaksanakan Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan. Dari 155 peserta yang ikut dalam ajang ini, sebanyak 20 perusahaan ditetapkan untuk menerima penghargaan dalam bidang Pelestarian Lingkungan dan Biodiversity.

Inisiatif pelestarian lingkungan yang kami usung adalah program Gunung Kembang, Wonosobo, Jawa Tengah yang dikenal sebagai “gunung tanpa sampah”. Program ini menjawab isu dari dunia petualangan di Indonesia, yaitu banyaknya sampah yang ditinggalkan pendaki gunung. Dari program tersebut, kami juga telah melakukan analisa dampak dengan metode Social Return of Investment (SROI) dengan hasil 4,2, dimana dari setiap 1 rupiah yang diinvestasikan untuk program tersebut, menghasilkan dampak 4,2 rupiah. Penghargaan ini diserahkan oleh Wakil Presiden RI, Ma’ruf Amin pada tanggal 5 Juli 2023 di Jakarta.

(GRI 413-1)

# Ikhtisar Kinerja Keberlanjutan

	Jumlah Karyawan		
	2021	2022	2023
	1.821	2.045	2.440



	Konsumsi Energi		
	Kantor (kWh/staf/hari)	Toko (kWh/staf/hari)	Pemasok (kWh/pcs)
2021	4,8	133	0,37
2022	3,92	141	0,36
2023	2,94	148,61	0,37



## Pelibatan Pemangku Kepentingan

Perjalanan menembus batas tidak dilakukan EIGER sendirian, tetapi bersama dengan pemangku kepentingan lainnya. Pemangku kepentingan kami telah memberi warna dalam perjalanan ini dan memegang peranan penting untuk menentukan arah yang akan kami tuju. Bersama mereka setiap tapak perjalanan diletakkan, dan bersama mereka juga kami merangkai masa depan yang lebih baik.

Kami memetakan pemangku kepentingan yang terkait mengacu pada standar Accountability AA1000AS, yakni:

Pemangku Kepentingan	Basis Penentuan	
Konsumen	D, R, I, P	<b>Dependency (D)</b> Adanya ketergantungan EIGER pada seseorang atau sebuah organisasi, atau sebaliknya
Karyawan	D, R, T, I, P	<b>Responsibility (R)</b> Adanya tanggung jawab legal, komersial atau etika terhadap seseorang atau sebuah organisasi
Pemerintah dan Regulator	R, T, I, D, P	<b>Tension (T)</b> Seseorang atau sebuah organisasi memiliki pengaruh terhadap EIGER terkait isu ekonomi, sosial atau lingkungan tertentu
Pemasok	D, R, I, P	<b>Influence (I)</b> Seseorang atau sebuah organisasi memiliki pengaruh terhadap EIGER, strategi, kebijakan, atau kebijakan pemangku kepentingan lain.
Media	T, I, D, P	<b>Diverse Perspective (DP)</b> Seseorang atau sebuah organisasi memiliki pandangan yang berbeda yang dapat mempengaruhi situasi dan mendorong aksi yang tidak ada sebelumnya
LSM dan Masyarakat	D, R, T, I, P	<b>Proximity (P)</b> Seseorang atau sebuah organisasi memiliki kedekatan geografis dan operasional dengan EIGER
Mitra	D, R, I, P	

Perusahaan menyadari bahwa konsumen dan komunitas adalah pemangku kepentingan yang sangat berharga. EIGER ingin bergerak bersama komunitas dalam menebarkan semangat keberlanjutan. Sejak tahun 1998, EIGER telah membentuk EIGER Adventure Service Team (EAST) yang beranggotakan para penggiat luar ruang yang tangguh dan pelopor petualang di Indonesia. Melalui kegiatan EAST, perusahaan mengedukasi konsumen untuk melakukan kegiatan petualangan yang bertanggung jawab kepada lingkungan dan masyarakat serta menebarkan inspirasi gaya hidup ramah lingkungan.

Selain konsumen dan komunitas, pelibatan karyawan adalah elemen penting dalam menjalankan strategi keberlanjutan perusahaan. Oleh karena itu, kami mengimplementasikan berbagai inisiatif untuk melibatkan karyawan secara proaktif. Dalam menciptakan kedekatan hubungan dengan karyawan sebagai pemangku kepentingan internal, kami menyelenggarakan acara tahunan seperti “EIGER SHARE Camp” yang diselenggarakan pada tanggal 26 Januari 2023. Acara ini bertujuan untuk menjalin komunikasi antara manajemen dan karyawan di mana semua karyawan dapat menyampaikan pertanyaan dan umpan baliknya. Pada acara tersebut, perusahaan juga mengkomunikasikan strategi “SHIFT” yaitu Sustainable and smart products, Human experience, Integrated experiential commerce, Financial soundness, dan Technology and data-driven process.

(GRI 2-29)

Pemasok adalah pemangku kepentingan utama yang menjamin produk-produk perusahaan diproduksi dengan cara bertanggung jawab. Lewat program EIGER Sustainability Supply Chain (ESSC), kami mendorong para pemasok untuk menjalankan praktik keberlanjutan bersama kami. Berbagai program untuk meningkatkan performa keberlanjutan dari pemasok juga dilakukan, seperti menyelenggarakan pelatihan tentang keberlanjutan, sesi belajar bersama, dan berbagi praktik baik. ESSC membangun Sustainable Minimum Requirement Tools, di mana kami melakukan *due diligence* secara berkala kepada pemasok. Untuk memotivasi mereka, program penghargaan dilakukan untuk mengapresiasi performa keberlanjutannya. Proses ini adalah bagian dari bagaimana kami menjaga kedekatan hubungan dengan pemasok dalam konteks membangun keberlanjutan bersama.

(GRI 2-23) (GRI 2-29)

## Penentuan Isi Laporan

Proses penentuan isi laporan EIGER Sustainability Report 2023 dilakukan melalui beberapa tahapan yang dimulai dari diskusi internal oleh seluruh jajaran manajemen. Terdapat empat tahap proses yang dilalui, sebagai berikut:



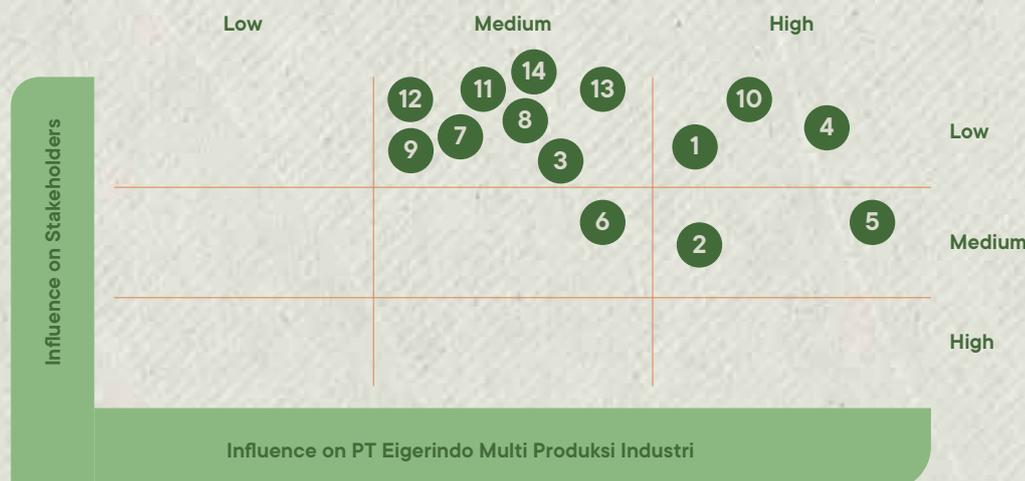
(GRI 3-1)

Batasan topik menggambarkan dampak dan pengaruh setiap topik material pada pemangku kepentingan, baik internal maupun eksternal. Topik material ini dituangkan berdasarkan hasil pertemuan internal, sedangkan penentuan isi laporan adalah berdasarkan prinsip-prinsip inklusi pemangku kepentingan, materialitas, konteks keberlanjutan, dan kelengkapan yang ada.

Sebagaimana dijelaskan dalam Standar GRI, topik material dalam laporan ini adalah topik yang diprioritaskan oleh kami untuk dicantumkan dalam laporan, di mana dampak yang digunakan untuk penentuan prioritas termasuk dalam pilar lingkungan, sosial, dan tata kelola.

Pada tahun 2023, tidak terdapat penambahan topik material dari tahun sebelumnya, sehingga topik material yang disajikan pada laporan ini adalah sebagai berikut:

1. **Material**
2. **Energi**
3. **Limbah**
4. **Ketenagakerjaan**
5. **Pelatihan dan pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM)**
6. **Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)**
7. **Keanekaragaman dan kesempatan setara**
8. **Pekerja anak**
9. **Komunitas lokal**
10. **Keberadaan pasar**
11. **Dampak ekonomi tidak langsung**
12. **Praktik pengadaan**
13. **Penilaian aspek lingkungan pemasok**
14. **Penilaian aspek sosial pemasok**



(GRI 2-4) (GRI 3-2)

# Keberlanjutan Eigerindo

# 02

# Profil Perusahaan

PT Eigerindo Multi Produk Industri, pemegang *brand* EIGER, didirikan pada tahun 1989, sebagai perusahaan retail perlengkapan dan peralatan bagi gaya hidup para pegiat kegiatan luar ruang. Dilahirkan di Indonesia, EIGER dibangun dengan tujuan untuk membawa nama Indonesia ke dunia, khususnya di industri *fashion retail*.

Nama EIGER sendiri berasal dari nama sebuah gunung berketinggian 3.970 mdpl yang terletak di Bernese Alps, Swiss, Eropa. Bagi pendaki dan pemanjat, gunung ini dikenal karena merupakan salah satu gunung yang sulit dan berbahaya untuk didaki. Salah satu sisinya, yaitu North Face, dianggap sebagai salah satu jalur pendakian yang paling menantang di dunia karena memiliki permukaan batu es yang curam, jalur pendakian yang panjang dan sering terjadi longsoran batu, serta cuaca yang tidak dapat diprediksi.

Sejak tahun 2015, EIGER memfokuskan produk-produknya untuk kegiatan alam di iklim tropis yang kini menjadi *tagline* EIGER, yaitu “Tropical Adventure”. Hal tersebut tercermin di tiga kategori produk EIGER, yaitu EIGER Mountaineering, EIGER Riding, dan EIGER 1989 (*Lifestyle*).

Pada tahun 2023, kami meluncurkan EIGER Green, jargon yang menunjukkan komitmen perusahaan yang mengarah pada keberlanjutan dengan produk yang mengandung nilai tanggung jawab sosial dan lingkungan di dalamnya. Produk ini sejalan dengan komitmen EIGER, “Untuk Bumi, untuk Nanti”.

## Komitmen Kami

**Menjadi teman dan pelindung bagi mereka yang ingin menikmati alam adalah tugas kita bersama demi keberlangsungan hidup generasi nanti.**

Saat ini, EIGER sudah tersedia di 37 kota/kabupaten di seluruh Indonesia dengan total 265 toko dan memperkuat kehadirannya di dunia daring dengan [www.eigeradventure.com](http://www.eigeradventure.com) atau situs *e-commerce* resmi EIGER Adventure.

PT Eigerindo MPI terus menunjukkan perkembangan yang signifikan, dan pada 2023, pemilik perusahaan berupaya untuk membagi konsentrasi lini bisnis dengan mendirikan PT Tujuh Duapuluh Empat Duapuluh Lima. Perusahaan baru ini akan berkonsentrasi pada *brand* dan rancangan produk, sehingga fungsi tersebut ke depannya akan dialihkan kepada perusahaan baru tersebut. Oleh karena itu, Sustainability Report 2024 akan menyesuaikan dengan *core business* PT Eigerindo MPI, yaitu sebagai retail fashion.

(GRI 2-2)



## Profil Perusahaan

**Nama organisasi** : PT Eigerindo Multi Produk Industri  
**Bentuk usaha** : Perseroan Terbatas  
**Kepemilikan** : Swasta  
**Lokasi Head Office** : Jl. Raya Terusan Kopo Km 11,5 No. 127A, Pangauban, Kec. Ketapang, Kab. Bandung, Jawa Barat, Indonesia  
**Lini bisnis** : Perdagangan perlengkapan dan peralatan pemenuhan gaya hidup

(GRI 2-1)

## Wilayah Sebaran Toko EIGER Adventure



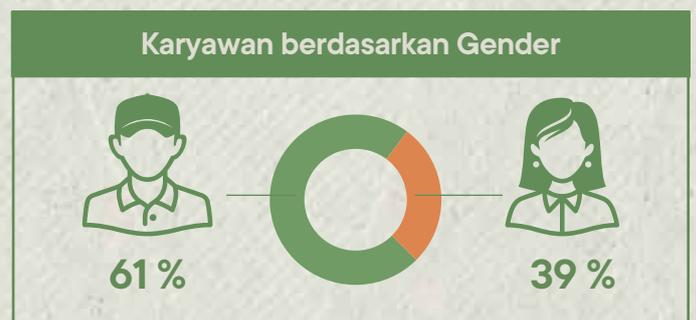
265 toko di 37 kabupaten/kota



(GRI 2-6)

## Skala Organisasi

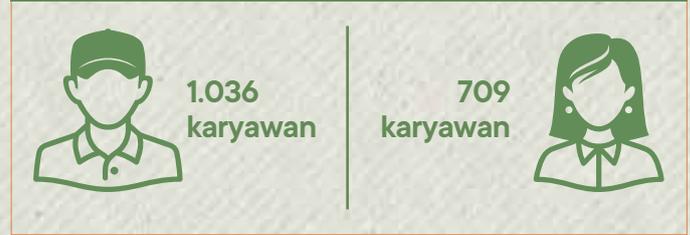
### Roda Penggerak Perjalanan



## Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)



## Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)



(GRI 2-7)

### Rantai Pasok



(GRI 2-6)



## Strategi Keberlanjutan

*Sustainability* terdapat dalam pernyataan misi perusahaan, karenanya nilai-nilai positif untuk keberlanjutan terus ditanamkan dalam pola pikir dan pola tindak seluruh karyawan sebagai perusahaan yang ingin selalu memberikan kepuasan yang penuh pengalaman kepada konsumennya.

Berikut visi, misi, dan nilai yang dianut perusahaan:

### Visi

Menjadi perusahaan yang memberkati di dalam bisnis gaya hidup

*To be a blessing company in lifestyle business*

### Budaya Perusahaan



### Misi

Dengan semangat terhadap keberlanjutan, kami menyajikan kepuasan yang penuh pengalaman bagi pelanggan dalam bisnis gaya hidup

*With the spirit of sustainability, we provide experiential customer satisfaction in lifestyle businesses*

#### SERVANTHOOD

*Melayani sesama dengan sepenuh hati*

#### HARMONY

*Saling menciptakan dan menjaga keselarasan untuk mencapai tujuan bersama*

#### AGILE

*Cerdas, adaptif, dan solutif dalam segala situasi dan kondisi*

#### RESPECT

*Menghormati dan menghargai sesama dan lingkungan*

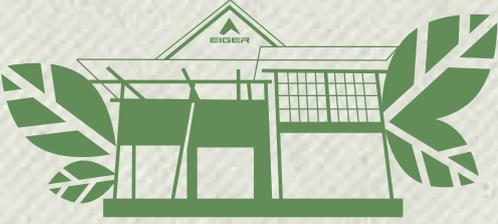
#### EMPOWERMENT

*Melakukan pemberdayaan untuk menciptakan pemimpin - pemimpin*

Sejak tahun 2021, perusahaan telah mulai menyusun peta jalan untuk menuju bisnis berkelanjutan atau EIGER Sustainability Road Map. Peta jalan ini disusun berdasarkan analisa terhadap dampak dari keputusan dan aktivitas operasional perusahaan dan relasinya terhadap masyarakat serta lingkungan yang memperkuat inisiatif tanggung jawab sosial serta filantropi perusahaan yang telah dijalankan sepanjang perusahaan berdiri. Diperkuat oleh komitmen dari pimpinan perusahaan, untuk mendukung Tujuan Pembangunan Berkelanjutan dan mengembangkan praktik bisnis berkelanjutan, peta jalan yang telah dibuat terus bergulir menjadi perjalanan yang dirangkai untuk menuju bisnis berkelanjutan dan bisnis yang mendukung Tujuan Pembangunan Berkelanjutan.

(GRI 2-23) (GRI 2-24)

Terdapat lima pilar di dalam Strategi Keberlanjutan EIGER, yaitu:



**E**co & Friendly Store,  
**I**nnovative & Sustainable Production & Consumption,  
**G**ood Corporate Governance,  
**E**ducate & Empower People,  
**R**esponsible Shipping & Warehousing.

### Eco & Friendly Store

Sebagai garda depan dari penjualan luring, gerai toko memegang peranan penting untuk menampilkan praktik-praktik keberlanjutan perusahaan. Gerai toko perlu dipersiapkan untuk mengomunikasikan praktik keberlanjutan kepada konsumen agar mendukung layanan sekaligus memberi inspirasi kepada pelanggan dan pemangku kepentingan lainnya sesuai dengan prinsip-prinsip keberlanjutan, serta menjadikan strategi ini sebagai Sustainable Advantage.

Sebagai langkah awal, disusun Eco & Friendly Store & Office (EFSO) Scorecard, yang merupakan panduan dan penilaian dari nilai keberlanjutan yang diimplementasikan di toko, di mana kriteria-kriteria yang disusun pada EFSO Scorecard mengacu pada prinsip-prinsip “bangunan hijau”.

Pada akhir 2023, kami telah melakukan asesmen pada 40 toko utama kami, sebanyak 39 toko mendapatkan nilai performa pada klasifikasi Platinum (Sangat Baik) dan satu pada klasifikasi Gold (Baik), di atas rata-rata. Hal ini menunjukkan bahwa toko-toko yang telah dinilai yaitu sebanyak 15% dari total toko, sudah dapat memenuhi sebagian besar standar yang telah ditetapkan. Kami mempertimbangkan untuk mengases seluruh toko EIGER Adventure dan melakukan perbaikan sesuai dengan panduan EFSO pada tahun 2030.

(GRI 2-23) (GRI 2-24)

	Toko yang Sudah Asesmen	Toko yang Belum Asesmen
	<b>15%</b>	<b>85%</b>

### Innovative & Sustainable Production & Consumption

Kami ingin produk yang dibeli oleh konsumen kami mengandung praktik baik mulai dari desain hingga akhirnya produk berakhir menjadi limbah. Praktik baik ini juga termasuk dengan upaya kami dalam membangun EIGER Sustainability Supply Chain, yakni dengan memastikan adanya progres dari penggunaan bahan baku produk yang ramah lingkungan, proses produksi dengan cara yang dapat memberikan manfaat dan mengusung Hak Asasi Manusia (HAM) dengan keragamannya, serta pelibatan semua pihak dalam mengurangi limbah dari produk yang cacat.

Pada tahun 2023, kami meningkatkan jumlah produk yang mengandung material ramah lingkungan sebesar 48% dibandingkan dengan tahun sebelumnya. Hal ini menunjukkan komitmen kami untuk terus berfokus pada perancangan dan pemilihan bahan baku produk dengan material terbarukan.

Kami juga ingin memastikan bahwa pemasok memproduksi pesanan kami dengan menjalankan kegiatan operasional serta memiliki tanggung jawab sosial dan lingkungan yang baik. Sejak tahun 2022, kami melakukan *due diligence* kepada pemasok kami untuk menilai performa keberlanjutannya dan terus memberikan dorongan agar menjalankan praktik keberlanjutan melalui pelatihan dan berbagi pengalaman. Pada saat *due diligence*, kami melakukan penilaian berdasarkan Sustainability Minimum Requirement Performance, dan mempersiapkan sistem penghargaan kepada pemasok yang memiliki performa ataupun progres keberlanjutan yang baik. Ini adalah salah satu pendekatan yang kami lakukan agar pemasok juga dapat berjalan bersama kami dalam membangun praktik bisnis berkelanjutan.

(GRI 2-23) (GRI 2-24) (GRI 308-1) (GRI 308-2)

## Good Corporate Governance

Kami terus berupaya untuk melakukan tata kelola perusahaan yang baik dan transparan serta mempertimbangkan harapan pemangku kepentingan. Kami juga mengutamakan keragaman dan berusaha untuk dapat melibatkan semua pihak, serta memberikan kesempatan yang adil untuk semua. Hak-hak karyawan termasuk keselamatan menjadi pertimbangan kami dalam setiap langkah yang dijalankan perusahaan. Dari waktu ke waktu kami terus memperbaiki diri dalam mewujudkan tata kelola perusahaan yang baik.

(GRI 2-23) (GRI 2-24)

## Empower & Educate People

Perusahaan berkomitmen untuk memberdayakan, mengedukasi, dan memberikan dampak secara holistik kepada pemangku kepentingannya, terutama karyawan, konsumen, dan komunitas. Untuk karyawan, kami menyediakan berbagai program pelatihan dan pengembangan keterampilan untuk memastikan mereka memiliki pengetahuan dan kompetensi yang diperlukan untuk sukses dalam karier mereka. Bagi konsumen, kami menyelenggarakan program-program edukasi bagi konsumen kami yang akrab dengan kegiatan di luar ruang dan bertualang. Selain itu kami juga memperkenalkan produk-produk ramah lingkungan melalui kampanye informasi, lokakarya, dan *platform digital* untuk membantu konsumen membuat pilihan yang lebih bijak dan bertanggung jawab. Kami juga aktif memberikan dukungan untuk kegiatan-kegiatan komunitas, terutama yang mengandung praktik keberlanjutan. Melalui program-program yang dijalankan, kami ingin berkontribusi pada pembangunan masyarakat yang lebih berdaya dan berpengetahuan.

(GRI 2-23) (GRI 2-24) (GRI 2-29)

## Responsible Shipping & Warehousing

Sumbangan emisi gas rumah kaca dari lini bisnis kami menjadi salah satu isu, di mana sebagai perusahaan retail, sumbangan yang berasal dari jejak karbon yang dihasilkan di sepanjang mata rantai kami cukup besar, termasuk juga dari konsumsi listrik yang digunakan pada gudang kami. Oleh karena itu, kami berupaya untuk memperhitungkan, mengelola, dan melakukan inisiatif untuk mengoptimalkan penggunaan listrik dari waktu ke waktu. Kami juga mempertimbangkan cara untuk melakukan pengemasan dan pengiriman agar tidak menambah limbah.

Pada tahun 2023, gudang kami dipindahkan ke area baru sehingga seluruh kegiatan operasional terfokus pada pembangunan sistem kerja baru. Di tahun mendatang kami akan mempertimbangkan untuk menyusun *base line* dan mengukur konsumsi energi, baik pada jalur distribusi maupun pada konsumsi listrik di gudang.

Dalam hal pengiriman, kami berfokus pada pengurangan jejak karbon dengan mengoptimalkan rute distribusi, menggunakan kendaraan yang lebih ramah lingkungan, dan berkolaborasi dengan mitra logistik yang memiliki praktik keberlanjutan. Kami juga mempertimbangkan pengembangan inovasi untuk meningkatkan efisiensi energi, seperti penggunaan pencahayaan LED, sistem manajemen energi, dan tata letak gudang yang menjamin terjadinya pengurangan konsumsi energi.

Selain itu, kami juga memastikan bahwa fasilitas penyimpanan kami mematuhi standar keselamatan dan kesehatan kerja yang ketat, serta meminimalkan limbah melalui program daur ulang. Dengan menerapkan strategi ini, kami tidak hanya berusaha untuk mengurangi dampak lingkungan dari operasi logistik, tetapi juga meningkatkan efisiensi operasional dan keberlanjutan secara keseluruhan.

(GRI 2-23) (GRI 2-24)

## Kontribusi terhadap Tujuan Pembangunan Berkelanjutan

Strategi Keberlanjutan EIGER yang terdiri dari 5 pilar telah dipetakan untuk dapat mendukung agenda Tujuan Pembangunan Berkelanjutan atau Sustainable Development Goals (SDGs) yang telah dirancang secara partisipatif dan disahkan oleh 193 negara termasuk Indonesia pada 25 September 2015. Melalui Strategi dan Aksi Keberlanjutan, perusahaan berupaya untuk memberikan kontribusi pada capaian SDGs yang bertujuan untuk mengakhiri kemiskinan, mengurangi kesenjangan, dan melindungi lingkungan. Pilar Keberlanjutan EIGER dipetakan untuk dapat mendukung capaian SDGs pada beberapa tujuan dan indikator. Terdapat 11 tujuan dan 31 indikator yang terkait dengan Pilar Keberlanjutan EIGER. Pada laporan ini, kami belum mengungkapkan capaian yang berkorelasi dengan Tujuan Pembangunan Berkelanjutan secara terukur, namun kami akan mempertimbangkan format pengungkapan tersebut pada laporan mendatang.

(GRI 2-22)



### Eco & Friendly Store



### Innovative & Sustainable Production & Consumption



### Good Corporate Governance



### Empower & Educate People



### Responsible Shipping & Warehousing



**Perjalanan  
untuk Bumi,  
untuk Nanti**

**03**

# Perjalanan untuk Bumi, untuk Nanti

Dalam meniti jalan menuju pasar global, kami memahami bahwa keberlanjutan bukan hanya tren semata, tetapi sebuah perjalanan jangka panjang yang membutuhkan komitmen, inovasi, dan tindakan nyata. Saat mulai membuka toko di Switzerland, kami tetap memegang misi kami dalam hal keberlanjutan dengan memprioritaskan aspek lingkungan. Hal ini juga dikarenakan kami mengenali adanya dampak negatif terhadap lingkungan akibat dari industri yang kami geluti, mulai dari proses pemilihan bahan baku dan produksi yang keduanya berpotensi menghasilkan pencemaran terhadap lingkungan, sampai kepada proses distribusi dan pengiriman yang menghasilkan jejak karbon. Lebih jauh lagi, di hilir terdapat limbah kemasan dan limbah dari produk itu sendiri jika sudah tidak digunakan.

Dalam industri *fashion* yang dinamis, kami percaya bahwa keberlanjutan adalah kunci untuk membangun bisnis yang bukan hanya bertujuan untuk keuntungan finansial semata, tetapi juga bertanggung jawab secara sosial dan ekologis. Dimulai dari saat merancang sebuah produk, kami melakukan penelitian dan terus mencari inovasi agar kami dapat memilih material yang sebagian atau seluruhnya ramah lingkungan, serta lebih aman dan sehat bagi konsumen. Walaupun belum cukup berarti, melalui upaya ini kami mencoba mengarahkan perjalanan kami pada dunia yang lebih hijau, untuk bumi, untuk nanti.

Pada tahun 2021, kami mulai melakukan perhitungan seberapa banyak dari total produk kami yang memiliki kandungan material ramah lingkungan dan menyusun target bahwa pada tahun 2030, 20% dari produk kami menggunakan material yang dapat didaur ulang atau bersumber dari material berkelanjutan. Saat itu kami hanya memperhitungkan kategori *apparel* saja, dan baru pada tahun berikutnya, yaitu 2022, seluruh kategori mulai diperhitungkan. Kami menamakan produk ini sebagai inisiatif EIGER Green. Perjalanan produk hijau kami berawal dari hanya produk *apparel* yang pada tahun 2022 jumlahnya mencapai 25% dari total produk. Di luar kategori *apparel*, produk *bags* menunjukkan persentase paling tinggi dalam menggunakan material hijau, yakni sebesar 32% dari total produk. Kategori *footwear* mulai memunculkan material ramah lingkungan walau dalam jumlah yang masih sedikit. Kategori ini memenuhi 15% dari jumlah *item* yang diproduksi. Kategori lainnya, yaitu *accessories* dan *logowear* belum memiliki produk yang memiliki kandungan material ramah lingkungan.



Dilihat dari jumlah produk per masing-masing kategori, produk yang mengandung material ramah lingkungan pada kategori *apparel* adalah sebesar 9%, naik dari angka 8% di periode sebelumnya. Meskipun masih terdapat kendala pada material di kategori ini, kami terus mengupayakan perbaikan dan tetap berpegang pada komitmen kami terhadap keberlanjutan, bahkan saat menghadapi tantangan. Pada kategori *bags*, proporsi produk yang menggunakan material ramah lingkungan telah mencapai angka 55% atau naik secara signifikan sebesar 9% dari 46% pada tahun 2022. Sedangkan pada kategori *equipment* dan *footwear* terdapat sedikit peningkatan pada jumlah produk dengan material ramah lingkungan, yaitu sebesar 1% dan 5%. Peningkatan pada kategori *footwear* dikarenakan oleh *insole* yang sudah menggunakan poliester daur ulang (*foam*). Jumlah material terbarukan pada produk mengalami penurunan disebabkan oleh pengurangan jumlah produksi.

## Persentase Produk dengan Material Ramah Lingkungan

Kategori	2022	2023
Accessories	0%	0%
Apparel	8%	9%
Bags	46%	55%
Equipment	0%	1%
Footwear	0%	5%
Headwear	1%	0,34%
Logowear	0%	0%

Jika dibandingkan, sejak tahun 2021 jumlah produk dengan material tidak terbarukan selalu menunjukkan penurunan, meski jumlah produksi terus meningkat. Sedangkan jumlah produksi dengan material ramah lingkungan terus mengalami peningkatan. Hal ini membuktikan bahwa kami terus melangkah ke arah yang lebih hijau, meski perlahan namun menuju arah yang pasti untuk terus meningkatkan kandungan dan jumlah produk yang mengandung bahan dasar ramah lingkungan.



Secara keseluruhan, jumlah produk kami yang mengandung material ramah lingkungan meningkat sebesar 7% pada tahun 2023 dibandingkan dengan tahun sebelumnya. Jumlah produk yang mengandung material ramah lingkungan sebanyak 1.858.130 produk, yang berarti mencapai angka 21%, lebih banyak dari yang ditargetkan di tahun 2030 sebesar 20%. Dilihat dari jumlah produk, pada tahun 2023 terjadi peningkatan jumlah produk berbahan dasar ramah lingkungan sebesar 48%. Capaian ini menjadi kebanggaan sekaligus motivasi untuk kami agar lebih bersemangat lagi dalam menetapkan target-target baru pada strategi keberlanjutan. Namun, kami juga akan terus memastikan bahwa setiap klaim keberlanjutan yang kami buat didukung oleh data yang akurat dan dapat diverifikasi.

Kami memahami pentingnya transparansi dalam pengisian laporan keberlanjutan ini. Untuk menghindari persepsi *greenwashing*, kami juga mempertimbangkan untuk secara terbuka mengungkapkan informasi dengan lebih terperinci mengenai penggunaan material ramah lingkungan pada produk kami dalam laporan keberlanjutan berikutnya.



(GRI 3-3) (GRI 301-1) (GRI 301-2)

## Product Defect

Kualitas produk adalah prioritas utama kami. Oleh karena itu, penanganan *material defect* merupakan bagian integral dari komitmen kami terhadap standar kualitas dan keberlanjutan. *Material defect*, yang mencakup cacat produksi, seperti serat yang rusak, pewarnaan yang tidak merata, atau ketidakcocokan tekstur, dapat berdampak pada kualitas akhir produk dan kepuasan pelanggan. Jumlah *material defect* yang besar juga dapat menambah kerugian secara finansial. Di sisi lain, material yang tidak dapat diperbaiki dapat menambah jumlah limbah, sehingga berdampak negatif pada lingkungan. Untuk mengatasi masalah ini, kami telah mengimplementasikan sistem pengendalian kualitas yang ketat di seluruh rantai pasok kami.

Perusahaan mulai melakukan pemantauan dan evaluasi terhadap *product defect* dan *reclaim* secara periodik sejak tahun 2020. *Defect* disebabkan oleh beberapa hal, seperti faktor kesalahan manusia (*human error*) pada proses produksi dan *display*, penyimpanan, atau karena penanganan saat dipindahkan. Dalam proses evaluasi, *defect* dapat dikategorikan menjadi *material defect*, *display defect*, *packaging defect*, *manufacture defect*, dan *storage defect*. Jumlah *material defect* pada tahun 2023, angka *material defect* mengalami kenaikan menjadi 33.174 pcs atau 13% dibandingkan dengan tahun sebelumnya. Jika dibandingkan dengan total produksi, rasio *material defect* pada tahun 2023 berada pada angka 0,37%, naik 0,04% dari 0,33% di tahun sebelumnya. Adanya program seperti EIGER Minimum Quality Requirement (EMQR), EIGER Minimum Workmanship Requirement (EMWR), dan perbaikan proses bisnis belum mampu membuat penurunan dalam angka *defect* ini.

Dari berbagai penyebab *defect*, *manufacture defect* meningkat secara signifikan pada tahun 2023. Peningkatan ini terjadi karena perusahaan meningkatkan standar uji kualitas sebagai upaya untuk meningkatkan kualitas produk bagi konsumen. Di sisi lain, *storage defect* mengalami penurunan yang signifikan. Hal ini dapat dicapai dengan adanya pemasangan pengatur udara di tempat penyimpanan, serta perbaikan kemasan dan penanganan pengiriman. Di tahun mendatang, perusahaan akan berfokus pada pengurangan *defect* dengan mendorong pemasok untuk meningkatkan kualitas, sehingga jumlah *defect* dapat berkurang.

Kategori	2021	2022	2023
Total produksi	7.802.595	8.735.795	8.981.362
Material defect	1.836	3.611	3.672
Display defect	522	417	2.160
Packaging defect	11	3.831	897
Manufacture defect	5.162	4.371	15.878
Storage defect	8.631	17.016	10.567
Total defect	16.162	29.246	33.174
Total defect vs Total production	0.21%	0.33%	0.37%
Perubahan jumlah defect		↑ 81%	↑ 13%

(GRI 3-3) (GRI 301-1) (GRI 301-3)

## Jejak Konsumsi Energi

Dalam melakukan kegiatan operasional, PT Eigerindo MPI mengonsumsi energi yang berasal dari sumber energi fosil, seperti minyak bumi dan batu bara. Penggunaan energi fosil ini memberi kontribusi secara signifikan terhadap emisi gas rumah kaca yang berperan besar pada perubahan iklim global. Untuk mengurangi dampak negatif ini, kami berkomitmen untuk menerapkan berbagai inisiatif efisiensi energi pada seluruh kegiatan operasional kami.

Salah satu langkah yang kami lakukan adalah mengadopsi teknologi hemat energi, seperti penggunaan LED serta ventilasi dan pendingin udara atau sistem HVAC yang lebih efisien. Selain itu, kami mengoptimalkan penggunaan energi melalui manajemen energi yang cerdas, termasuk pengaturan otomatis untuk mematikan peralatan listrik di luar jam operasional.

Sejak tahun 2022, kami telah mulai melakukan pengukuran dan evaluasi terhadap konsumsi energi di Head Office dan toko kami. Dengan bertambahnya jumlah karyawan dan mulai optimalnya hari kerja usai pandemi Covid-19, kami menyusun format baru dalam mengonsumsi energi dengan menggunakan satuan konsumsi energi pada Head Office, yaitu kWh per orang per hari kerja. Setelah mengalami penurunan pada tahun 2022, di tahun berikutnya konsumsi listrik pada Head Office meningkat sebesar 3,76% dari 633.228 kWh atau 2.279,6 Gigajoule atau setara dengan 550,91 ton CO<sub>2</sub>eq menjadi 657.052 kWh atau 2.365,4 Gigajoule atau setara dengan 571,64 ton CO<sub>2</sub>eq. Jika dihitung berdasarkan beban per karyawan per hari kerja, maka pada tahun 2023 setiap karyawan di Head Office mengonsumsi listrik sebesar 63 kWh/staf/bulan. Angka ini menunjukkan penurunan sebesar 23% dari 82 kWh/orang/bulan pada tahun sebelumnya. Begitu pula jika didistribusikan sesuai jumlah hari kerja per bulannya, setiap karyawan pada tahun 2023 mengonsumsi listrik 2,94 kWh per hari, di mana pada tahun sebelumnya tercatat di angka 3,92 kWh per hari atau mengalami penurunan konsumsi energi sebesar 26%. Penurunan ini disebabkan oleh adanya kampanye mengenai efisiensi energi yang dilakukan dengan berbagai media internal perusahaan.

Melalui kombinasi langkah-langkah efisiensi energi dan transisi menuju sumber energi yang lebih berkelanjutan, di tahun-tahun mendatang kami akan terus berupaya melakukan dekarbonisasi dengan didorong oleh berbagai inovasi untuk mencapai peningkatan efisiensi energi, penerapan energi terbarukan, dan menjalankan program penghijauan.

 <b>Konsumsi Listrik Head Office</b>		
Tahun	kWh	kWh/staf/hari
2021	659.048	4,8
2022	633.228	3,92
2023	657.052	2,94

Di luar konsumsi energi listrik di Head Office, terdapat juga kegiatan operasional yang menggunakan listrik, yakni di toko kami yang berjumlah 265 toko. Pada Sustainability Report sebelumnya, kami baru membukukan konsumsi listrik dari 11 toko di pulau Sumatra, Jawa, Bali, dan Sulawesi dengan total energi sebesar 1.010.290,40 kWh atau setara dengan 894,54 ton CO<sub>2</sub>eq atau 115,93 kWh/m<sup>2</sup> pada tahun 2021 dan 1.082.410,27 kWh atau setara dengan 958,14 ton CO<sub>2</sub>eq atau 124,21 kWh/m<sup>2</sup> di tahun 2022.

Pada tahun 2023, kami mulai memperhitungkan konsumsi energi di 51 toko kami yang tersebar di pulau Sumatra, Jawa, Kalimantan, dan Sulawesi di mana konsumsi energi dari 19% toko kami adalah sebesar 3.442.764,76 kWh atau setara dengan 3.078,34 ton CO<sub>2</sub>eq atau 148,61 kWh/m<sup>2</sup>. Catatan ini menunjukkan peningkatan signifikan, yaitu sebesar 19,64% jika dibandingkan dengan perhitungan pemakaian per m<sup>2</sup> pada tahun sebelumnya.

Peningkatan ini menjadi pelajaran dan ruang perbaikan bagi kami agar berupaya lebih baik lagi dalam melakukan efisiensi energi, khususnya pada toko kami.

	2021	2022	2023
Jumlah Toko	11	11	51
Konsumsi Listrik (kWh)	1.010.290,40	1.082.410,27	3.442.764,76
Luas Toko (m <sup>2</sup> )	8714,4	8714,4	23.166,73
Rata-rata Konsumsi Listrik (kWh/m <sup>2</sup> )	115,93	124,21	148,61

Seperti pada periode sebelumnya, terjadi peningkatan intensitas pemakaian listrik pada toko yang disebabkan oleh adanya beberapa event yang dilaksanakan di toko dan penambahan satu jam operasional di akhir pekan. Hal ini menjadi bahan evaluasi bagi kami agar efisiensi listrik di toko juga dapat sejalan dengan apa yang dilakukan di Head Office. Meski kegiatan dan operasional bertambah, kami akan mempertimbangkan untuk melakukan upaya perbaikan, di antaranya dengan meningkatkan kesadaran pada karyawan toko untuk terus bergerak bersama meningkatkan efisiensi energi.

(GRI 3-3) (GRI 302-1) (GRI 302-3) (GRI 302-4)

Selain melakukan pengukuran dan pengelolaan terhadap konsumsi energi di Head Office dan toko kami, perusahaan juga turut memantau konsumsi energi yang digunakan oleh para pemasok untuk memproduksi pesanan kami. Perhitungan dilakukan secara proporsional terhadap barang-barang yang diproduksi untuk perusahaan, sehingga kami dapat memantau beban biaya konsumsi listrik pada setiap produk.

Pada tahun 2022, jumlah pemasok kami meningkat dari 52 di tahun sebelumnya menjadi 59. Jumlah ini tetap bertahan di tahun 2023. Dari total pemasok, sebanyak 8 pemasok utama telah memberikan catatan konsumsi listriknya pada tahun 2021 dan meningkat menjadi 22 pemasok pada tahun 2022, sehingga sebesar 37,29 % pemasok telah menghasilkan data konsumsi listrik per produk pesanan kami. Pada tahun 2023, angka ini meningkat kembali secara signifikan menjadi 52,54% atau sebanyak 32 pemasok telah memberikan data konsumsi listrik untuk memproduksi barang-barang kami.

	Jumlah Pemasok Lokal	Jumlah Pemasok dengan Konsumsi Listrik Tercatat di PT Eigerindo MPI	% Progres
2021	52	8	15,38%
2022	59	22	37,29%
2023	59	32	52,24%

Konsumsi listrik dari 32 pemasok perusahaan untuk memproduksi barang-barang EIGER adalah sebesar 0,37 kWh per *item* produk, naik dari 0,35 kWh per *item* produk di tahun sebelumnya dengan pencatatan pada 22 pemasok. Jangkauan dari rata-rata konsumsi listrik dari pemasok adalah antara 0,06 kWh *item* produksi untuk memproduksi jaket hingga 1,99 kWh per *item* untuk memproduksi kaus.

Secara tidak langsung, melakukan efisiensi listrik para pemasok untuk memproduksi pesanan perusahaan juga menjadi tanggung jawab kami. Untuk berkontribusi dalam menurunkan konsumsi listrik, pada tahun 2023 kami mengadakan webinar tentang Environment Management System dan ISO 14001, di mana para pemasok diharapkan dapat meningkatkan *awareness* dan melakukan perubahan dalam mengurangi dampak negatif terhadap lingkungannya.

	Jumlah Pemasok dengan Konsumsi Listrik Tercatat di PT Eigerindo MPI	Konsumsi Listrik (kWh) per Item Produk
2021	8	0,37
2022	22	0,35
2023	32	0,36

(GRI 302-2) (GRI 302-3) (GRI 302-4) (GRI 302-5)

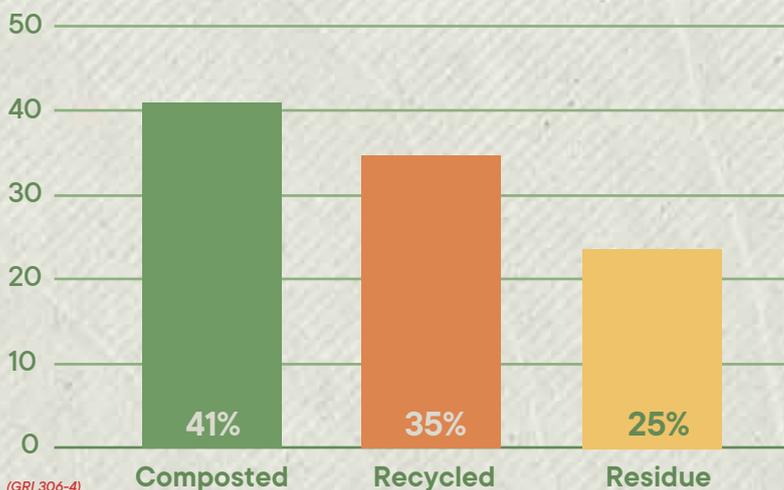
## Mengelola Limbah Karyawan dan Konsumen

Mengelola limbah merupakan langkah penting dalam upaya mengurangi emisi dan menjaga kelestarian lingkungan. Pada akhir tahun 2022, kami mulai menggalang beberapa inisiatif untuk mengelola limbah. Sebagai *pilot project*, bekerja sama dengan pihak ke-3, kami mengelola limbah dari karyawan di Head Office. Pada tahun 2023, dengan jumlah karyawan 965 orang, limbah yang dihasilkan adalah sebanyak 166 kg per hari kerja. Setiap karyawan rata-rata menyumbang 18,9 g per hari kerja di mana sebagian besar atau 41%-nya adalah sampah organik. Jenis limbah kedua terbanyak adalah kertas, yaitu sebesar 27%, dan sampah lain-lain sebesar 25%. Kami juga memperhitungkan sampah kaca, metal, dan plastik, meski jumlahnya tidak signifikan, yaitu di bawah 5%.

	Sampah yang Dihasilkan per Hari Kerja	Kaca	Metal	Plastik	Kertas	Organik	Lainnya
						4,9%	27,5%

(GRI 306-3)

Tanpa pengelolaan limbah yang baik, maka sampah yang dihasilkan di atas akan berakhir di Tempat Pembuangan Akhir (TPA) dan menghasilkan gas rumah kaca, seperti metana, yang berkontribusi signifikan terhadap perubahan iklim. Pengelolaan limbah yang dihasilkan pada akhirnya hanya menyumbang 24% yang ditinggal sebagai residu, sedangkan sisanya sebanyak 41% dijadikan kompos dan sebanyak 34% didaur ulang. Dengan menerapkan sistem pengelolaan sampah yang efektif, seperti pemisahan sampah, daur ulang, dan pembuatan kompos, kantor dapat mengurangi jumlah sampah yang menjadi residu. Di tahun 2023, potensi pengurangan emisi yang terjadi karena inisiatif ini adalah sebesar 8.140 kg CO<sub>2</sub>eq per bulan.



(GRI 306-4)

### Potensi Pengurangan Emisi Karbon Akibat Pengolahan Sampah



8.140 kg CO<sub>2</sub>eq per bulan

Selain pengelolaan sampah Head Office, kami juga menjalankan inisiatif Plastic Pay, di mana EIGER mengajak para karyawan dan konsumen untuk dapat berpartisipasi mengubah sampah plastik yang merusak lingkungan menjadi bermanfaat. Botol plastik yang sudah dikumpulkan kemudian akan didaur ulang menjadi Recycled Polyester Staple Fiber (Re-PSF), benang, dan kain. Terdapat delapan Reverse Vending Machine (RVM) yang digunakan untuk program ini, di mana selama tahun 2023 telah menghasilkan sampah botol plastik seberat 1.298,39 kg atau sebanyak 69.433 botol.

Inisiatif ini kami harapkan dapat menjadi inspirasi yang baik bagi karyawan dan konsumen untuk mengurangi kontribusi dalam menghasilkan limbah serta menjalankan gaya hidup berkelanjutan.

**Perjalanan  
dalam  
Lingkup Sosial**

**04**

# Perjalanan dalam Lingkup Sosial

## Roda Penggerak Keberlanjutan

Sebagai perusahaan di bidang retail yang telah mulai memasuki pasar global, PT Eigerindo MPI berkomitmen untuk menjalankan bisnis secara bertanggung jawab dan berkelanjutan. Dengan lebih dari 2.400 karyawan yang tersebar di berbagai lokasi, kami menyadari bahwa karyawan adalah roda penggerak kami ke arah keberlanjutan. Bagaimana kami mengelola aspek sosial yang berfokus pada kesejahteraan dan pengembangan karyawan menjadi hal yang penting dalam perjalanan menuju keberlanjutan. Melalui laporan ini, kami berharap agar dapat menunjukkan komitmen kami dalam menciptakan tempat kerja yang inklusif, aman, dan memberikan kontribusi pada peningkatan ekonomi bagi masyarakat sekitar.

Jika dibandingkan dengan tahun sebelumnya, jumlah karyawan perusahaan mengalami peningkatan berarti dari 2.045 orang menjadi 2.440 orang. Pertumbuhan ini tidak hanya mencerminkan ekspansi bisnis, akan tetapi juga menunjukkan komitmen kami terhadap penciptaan lapangan kerja dan pemberdayaan masyarakat. Peningkatan jumlah karyawan ini berdampak positif pada produktivitas dan pendapatan perusahaan. Hal ini didukung dengan adanya program pelatihan untuk level *leadership* toko dan *retail assistant* yang disesuaikan dengan kebutuhan saat ini.

Seiring dengan meningkatnya jumlah karyawan, tantangan kami dalam melakukan penyesuaian terhadap visi dan misi juga meningkat, termasuk terhadap keberlanjutan. Dari aspek sosial, keberagaman dan inklusi menjadi fokus utama, dengan berbagai latar belakang karyawan yang memperkaya budaya kerja dan memperluas perspektif dalam pengambilan keputusan. Dalam aspek tata kelola, peningkatan jumlah karyawan mendorong kami untuk memperkuat kebijakan transparansi dan akuntabilitas, memastikan bahwa setiap individu memahami dan menerapkan standar etika dan kepatuhan yang tinggi.

Roda penggerak perusahaan pada tahun 2023 berjumlah 2.440 orang yang tersebar di 28 provinsi di Indonesia. Selepas dari pandemi Covid-19, jumlah karyawan terus mengalami peningkatan sebesar 19,3%, lebih besar dibandingkan dengan kenaikan 12,3% di tahun sebelumnya. Hal ini sejalan dengan berkembangnya jumlah gerai kami di berbagai daerah. Seiring dengan peningkatan jumlah karyawan yang signifikan di tahun 2023, perusahaan berupaya untuk memastikan *employee engagement* dan *employee experience* tetap terjaga. Hal ini dapat dilihat dari sertifikasi Great Place To Work® yang didapatkan oleh perusahaan di bulan Maret 2023. Sertifikasi ini diberikan kepada perusahaan yang telah memenuhi tiga indikator berupa *trust*, *pride*, dan *camaraderie*, sehingga mencerminkan tempat kerja yang baik untuk karyawan bisa bertumbuh dan berkembang.



Upaya yang dilakukan oleh perusahaan untuk mengelola *employee engagement* adalah dengan cara mengadakan *employee sports & health activities*, seperti Eigerindo Championship, EX-Sport Activities, dan Health Talks, mengadakan event tahunan seperti SCORElaboration, Buka Bersama, Independence Day, dan Christmas Eve, serta menghadirkan *employee reward system* melalui pemberian biaya untuk *traveling*, *gadget*, *housing benefit*, perjalanan umrah bagi yang beragama Islam, dan perjalanan ibadah bagi yang beragama Kristen, yang semuanya dilaksanakan dengan cara diundi atau dipilih sebagai bentuk apresiasi.

Terkait dengan *employee experience*, perusahaan mendukung kinerja karyawan dengan menghadirkan area kantor yang nyaman, teknologi yang mumpuni, dan internalisasi *culture* perusahaan agar tercipta hubungan kerja yang harmonis. Perusahaan juga menyertai perjalanan karyawan mulai dari proses rekrutmen, *onboarding*, selama masa kerja karyawan, hingga saat karyawan *resign* dari perusahaan.



(GRI 3-3)

Tabel Roda Penggerak Keberlanjutan 2023

Angkatan Roda Penggerak	By Gender		By Age Groups			By Position	
	Female	Male	<30 year	30 - 50 year	>50 year	Head Office	Store
2021	702	1.119	1.170	385	14	638	1.183
2022	780	1.265	1.564	440	41	829	1.216
2023	940	1.500	1.871	524	45	965	1.475

(GRI 401-1)

## Membangun Lingkungan Kerja yang Inklusif dan Adil

Dalam perjalanan melampaui batas, kami menerapkan kebijakan untuk memberi kesempatan yang setara bagi seluruh karyawan tanpa memandang latar belakang, gender, agama atau kebangsaan. Kami percaya bahwa keberagaman dan inklusi adalah kekuatan utama yang mendorong inovasi dan kreativitas di tempat kerja. Oleh karena itu, kami berkomitmen untuk menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, di mana setiap individu merasa dihargai dan didukung dalam perkembangan kariernya.

Untuk mewujudkan komitmen ini, kami telah mengimplementasikan berbagai inisiatif, termasuk proses rekrutmen yang transparan dan adil serta pengembangan karier yang merata melalui pelatihan profesional, promosi internal yang berbasis pada kinerja dan potensi karyawan, serta kebijakan remunerasi.

Dalam upaya mengedepankan keragaman, kami menyadari adanya dampak negatif yang akan terjadi, seperti konflik antar karyawan yang apabila terjadi akan berimplikasi pada kelancaran berkomunikasi dan pengambilan keputusan yang lebih memakan waktu. Dari keragaman tersebut, kami berupaya mengkomunikasikan visi, misi, dan nilai perusahaan yang bersifat universal, sehingga dapat diterima oleh semua karyawan dan menjadi dasar untuk melangkah bagi seluruh karyawan sebagai roda penggerak perusahaan. “Blessed and Blessing” menjadi landasan utama bagi karyawan kami untuk bekerja, dan menjadi nilai universal yang melandasi setiap langkah yang dilakukan.

Sebagaimana dijelaskan di awal, jumlah karyawan yang bekerja pada perusahaan di tahun 2023 adalah sebanyak 2.440 orang. Peningkatan jumlah karyawan didominasi oleh karyawan retail yaitu sebesar 21%, sesuai dengan ekspansi yang kami lakukan.

Posisi/ Lokasi	2021	2021	2023
Head Office	638	829	965
Retail	1.183	1.216	1.475

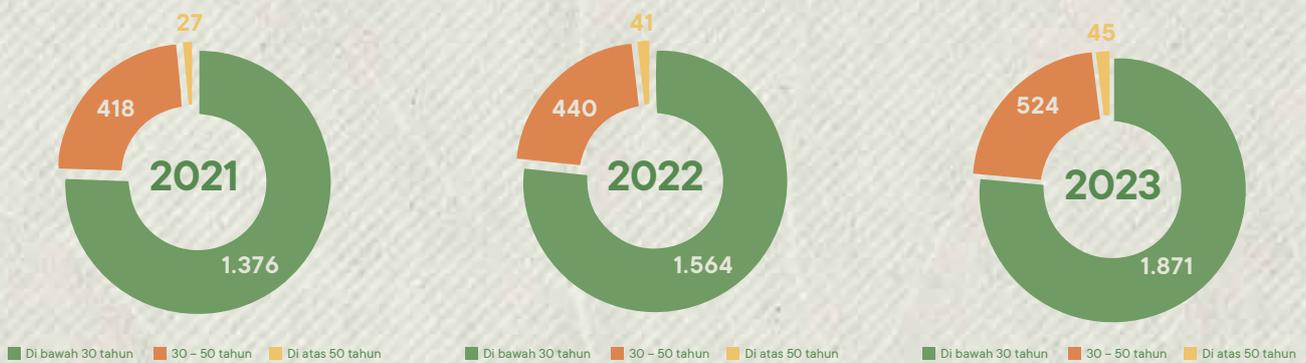
Sebagai perusahaan yang bergerak dalam bidang retail, mayoritas karyawan kami yang menjadi roda penggerak utama perusahaan berusia di bawah 30 tahun. Pada tahun 2022, jumlah karyawan yang berusia di bawah 30 tahun merupakan angkatan kerja terbanyak yang mengambil porsi sebesar 77% atau terdiri dari 1.871 karyawan. Angkatan kerja ini telah membawa energi, kreativitas, dan perspektif yang sangat berharga bagi perusahaan. Namun, mereka juga memiliki ekspektasi yang tinggi terhadap pengembangan karier dan *work-life balance*, serta keinginan untuk mendapatkan umpan balik dan pengakuan secara konsisten.

Kami mengatasi tantangan ini dengan mengimplementasikan berbagai inisiatif yang dirancang khusus untuk memenuhi kebutuhan generasi muda. Program pengembangan keterampilan seperti Individual Development Plan & Easy Friday (forum berbagi ilmu yang dibuat dengan suasana santai) diselenggarakan secara rutin untuk memastikan roda penggerak muda ini dapat berkembang dan berkontribusi dengan maksimal.

Selain itu, kami juga sangat menghargai pentingnya komunikasi yang terbuka dan transparan. Pada tahun 2023, kami memulai program BESTIE, di mana setiap karyawan dapat menyampaikan umpan balik kepada perusahaan melalui saluran yang disediakan. Melalui program ini, kami mendengarkan dan merespon masukan dari karyawan, sehingga dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memotivasi. Dengan membina dan membangun angkatan kerja muda, kami bukan hanya membangun tenaga kerja yang kompeten dan loyal, tetapi juga menciptakan fondasi yang kuat untuk pertumbuhan berkelanjutan perusahaan.

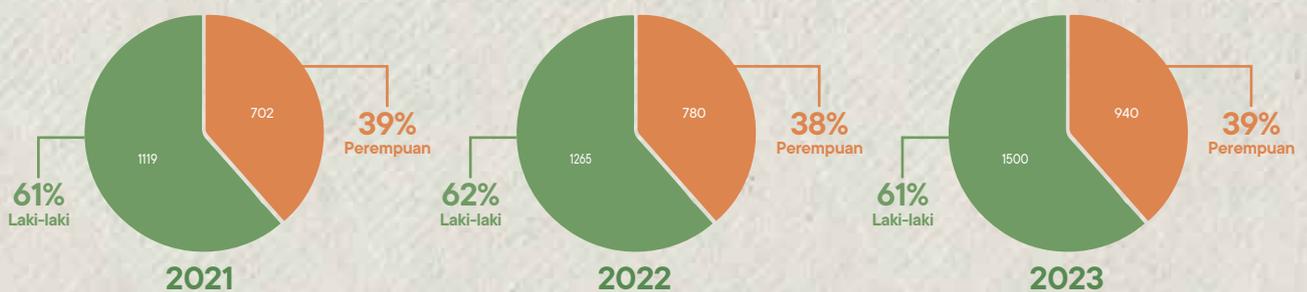
Generasi berikutnya dengan angka 21% merupakan karyawan berusia 30 sampai dengan 50 tahun. Kami menyelenggarakan pelatihan-pelatihan Eigerindo Supervisory Development Program (untuk level *supervisor* ke atas) untuk membekali *first line management* dalam menyelesaikan tugas dan kewajiban yang dituntut perusahaan.

Kami menyadari bahwa kami belum dapat melakukan pemerataan pada angkatan kerja berdasarkan usia pada bisnis ini, namun kami terus-menerus berupaya untuk dapat menciptakan keseimbangan.



Dalam kurun waktu 3 tahun terakhir, jumlah karyawan perempuan pada perusahaan adalah sebesar 39%, di mana lebih banyak roda penggerak perempuan yang bekerja pada gerai toko (retail) dibandingkan dengan Head Office. Pada umumnya konsumen kami lebih didominasi oleh laki-laki, namun kami membutuhkan representasi gender yang seimbang untuk memastikan bahwa setiap karyawan memiliki kesempatan yang sama untuk berkembang, berkontribusi, dan mencapai potensi penuh mereka.

Kami telah mengimplementasikan berbagai kebijakan untuk mendukung persamaan gender, termasuk rekrutmen yang adil dan inisiatif pengembangan karier yang berfokus pada pemberdayaan perempuan. Kami juga mendorong partisipasi perempuan dalam posisi kepemimpinan dan pengambilan keputusan, di mana kami berharap akan mengembangkan banyak inovasi dan meningkatkan kinerja keuangan. Komitmen kami dalam kesetaraan gender juga tercermin dari lingkungan kerja yang mau mendengar dan menghargai setiap pendapat, serta mengoptimalkan terciptanya *work-life integration* yang mendukung kebutuhan individu dan keluarga. Pada tahun 2023 kami juga mulai mempersiapkan program dan ruangan Day Care yang diprioritaskan bagi karyawan perempuan yang memiliki anak balita. Dengan mendukung kesetaraan gender, kami tidak hanya berkontribusi pada masyarakat dengan lebih adil dan setara, tetapi juga membangun fondasi yang kuat untuk pertumbuhan berkelanjutan dan keberhasilan jangka panjang perusahaan.

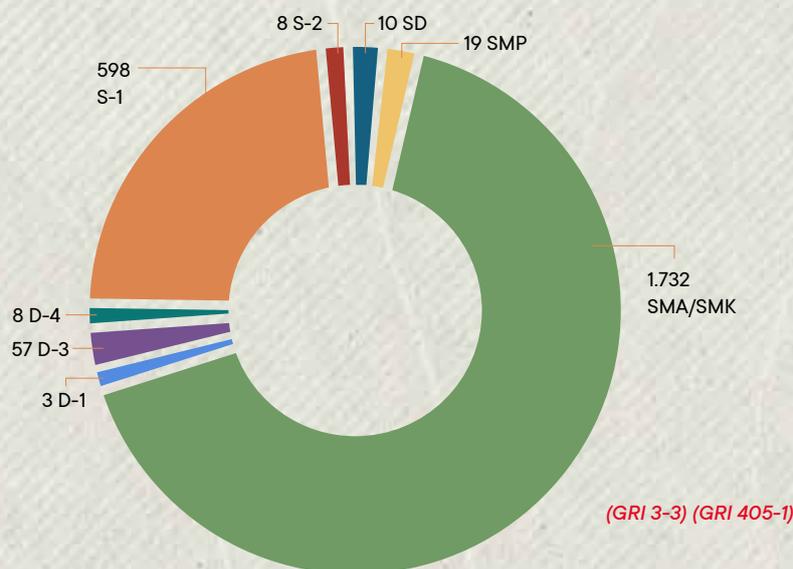


Seiring dengan perjalanan menuju dunia global, tingkat pendidikan karyawan menjadi salah satu kunci untuk menciptakan masa depan yang lebih baik dan berkelanjutan. Dalam latar belakang pendidikan, kami bangga memiliki roda penggerak dengan latar belakang pendidikan yang beragam, termasuk karyawan yang mayoritas memiliki tingkat pendidikan Sekolah Menengah Atas/Sekolah Menengah Kejuruan (SMA/SMK) yaitu sebanyak 71%. Kami menyadari bahwa mereka membawa perspektif yang unik dan keterampilan praktis yang sangat berharga terutama sebagai garda depan pada gerai-gerai kami.

Dalam rangka memberdayakan dan meningkatkan kemampuan mereka, kami telah mengembangkan berbagai program pelatihan dan pengembangan yang dirancang khusus untuk karyawan dengan latar belakang pendidikan ini, seperti pengembangan Retail Assistant Development Program, yaitu program pengembangan *retail assistant* sesuai dengan tuntutan kerja dan kompetensinya. Kami percaya bahwa dengan memberikan dukungan yang tepat dan kesempatan belajar yang berkelanjutan, karyawan dengan latar belakang pendidikan SMA/SMK dapat berkembang menjadi profesional yang kompeten dan berkontribusi secara signifikan terhadap perusahaan dan tentunya mendukung keberlanjutan.

Di samping itu, kami memahami bahwa karyawan dengan latar belakang sarjana memainkan peran kunci dalam mendorong perusahaan menuju kesuksesan di pasar global. Karyawan dengan pendidikan tinggi memiliki keterampilan analitis yang kuat dan wawasan internasional yang sangat berharga dalam menghadapi tantangan global. Mereka juga memiliki kemampuan untuk beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan teknologi dan tren industri, serta membawa inovasi yang dapat meningkatkan daya saing perusahaan di kancah internasional.

Selama tiga tahun terakhir jumlah roda penggerak dengan latar belakang sarjana strata 1 ke atas terus mengalami peningkatan yang signifikan, dari 16% pada tahun 2021 menjadi 25% di tahun 2023. Jumlah karyawan pada level pendidikan ini menempati peringkat kedua setelah level pendidikan SMA/SMK. Mayoritas karyawan dengan level pendidikan S1 bekerja di Head Office, di mana dibutuhkan peran dan pekerjaan yang bersifat strategis.



## Roda Penggerak Baru

Selama periode 2023, kami merekrut 907 tenaga kerja baru. Sebagian besar dari roda penggerak baru ini adalah karyawan toko, sesuai dengan ekspansi bisnis yang kami lakukan. Dari sisi usia, sebagian besar berusia kurang dari 30 tahun.

## Perputaran Roda Penggerak

Kami tetap berupaya agar angka perputaran karyawan (*turn over*) dapat diminimalisasi dengan optimal. Bagi kami, angka perputaran yang tinggi menjadi indikator untuk kami terus melakukan evaluasi

terhadap organisasi dan karyawan sehingga perusahaan menjadi tempat yang baik untuk karyawan bertumbuh. Angka perputaran karyawan kami pada tahun 2023 berada pada 8,98%, dan mengalami peningkatan sebesar 1% dari tahun sebelumnya. Berbagai program dan pertemuan karyawan diselenggarakan untuk memberikan motivasi dan semangat kepada karyawan salah satunya melalui EIGER Talk.

Turnover Karyawan (Average per Year)	2021	2022	2023
		7,46%	7,95%

## Peningkatan Ekonomi Lokal

Selain memiliki strategi untuk berkembang ke ranah internasional, perusahaan juga memiliki tujuan utama untuk berkontribusi pada ekonomi lokal, terutama pada area-area di mana perusahaan beroperasi. Hal ini dibuktikan dengan penciptaan lapangan kerja dan peningkatan ekonomi lokal. Pada setiap area beroperasi, perusahaan berupaya untuk berkontribusi pada kesejahteraan ekonomi karyawan dengan memberikan upah di atas upah minimum regional. Perbandingan upah yang dibayar dengan upah minimum suatu tempat menunjukkan daya saing upah perusahaan yang dapat mempengaruhi pasar tenaga lokal.

PT Eigerindo MPI beroperasi di 28 provinsi, 92 kabupaten, dan 60 kota di Indonesia. Pada tahun 2023, terdapat 1.475 karyawan bidang retail yang tersebar di area-area tersebut, yaitu sebesar 60% dari seluruh angkatan kerja. Kami memiliki komitmen untuk merekrut tenaga kerja lokal. Oleh karena itu, karyawan bidang retail pada seluruh toko kami direkrut dari daerah setempat, kecuali saat ada perputaran *store manager* dari daerah lain yang sifatnya sementara dan pekerja yang berasal dari lokasi lain untuk berbagi pengetahuan melalui pelatihan. Kami juga membayar upah karyawan sesuai dengan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) di masing-masing daerah menurut aturan yang berlaku, baik terhadap karyawan tetap maupun tidak tetap/kontrak. Kami berharap hal ini akan memberikan kontribusi pada kesejahteraan ekonomi para karyawan.

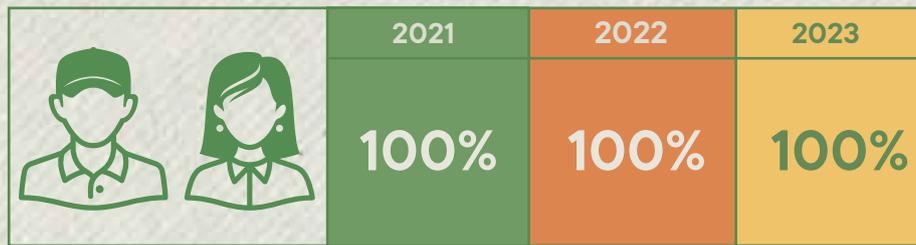
(GRI 202-2)

## Sebaran Toko EIGER Adventure di 37 Provinsi di Atas Peta Indonesia



Sebaran toko EIGER di seluruh Indonesia

Pada tahun 2023 kami melakukan ekspansi dengan menambah 28 toko di berbagai wilayah, dari 237 toko di tahun 2022 menjadi 265 toko di tahun 2023. Upaya ini tentunya akan membuka lapangan kerja bagi masyarakat di sekitar toko. Berikut adalah perbandingan rata-rata rasio upah masuk kerja dibandingkan dengan UMR daerah setempat:



(GRI 202-1)

## Manfaat bagi Roda Penggerak

PT Eigerindo MPI memahami bahwa kesejahteraan karyawan adalah kunci untuk menjaga stabilitas dan keberlanjutan bisnis. Salah satu strategi kami untuk meminimalisasi perputaran karyawan dengan optimal adalah dengan terus menciptakan organisasi yang kokoh dan kondusif bagi karyawan untuk bertumbuh dan berkarya. Perusahaan terus berupaya untuk memberikan kompensasi dan benefit terbaik yang kompetitif bagi seluruh karyawan yang bertumbuh dan memberikan hasil kinerja terbaiknya. Berikut adalah daftar manfaat yang diterima dalam sistem remunerasi kami, di mana selain memberikan gaji, perusahaan juga memberikan tunjangan hari raya, tunjangan mutasi, tunjangan transportasi, asuransi jiwa dan kesehatan melalui BPJS, tunjangan nikah, tunjangan anak khitan dan baptis, tunjangan kematian, tunjangan kehadiran, tunjangan komunikasi (sesuai pekerjaan), cuti melahirkan, bonus tahunan, bonus umrah/haji, dan uang saku. Di samping manfaat tersebut, perusahaan juga memberikan bonus rumah sebagai bentuk apresiasi atas jasa karyawan yang telah bekerja dengan performa terbaik selama 5 tahun atau lebih di perusahaan. Selain itu, perusahaan memberikan kemudahan bagi karyawan yang ingin memiliki kendaraan bermotor dengan *car ownership program* (COP) yang diberikan sebagai bagian dari *experiential benefit* sesuai dengan *grade* karyawan

(GRI 3-3) (GRI 401-2)

Bentuk Tunjangan	Tetap	Kontrak
Basic Salary	○	○
Tunjangan Hari Raya	○	○
Tunjangan Mutasi	○	○
Tunjangan Transportasi	○	○
Asuransi Jiwa & Kesehatan (BPJS)	○	○
Cuti Melahirkan	○	○
Tunjangan Anak Khitan & Baptis	○	○
Tunjangan Kematian	○	○
Tunjangan Nikah	○	○
Tunjangan Kehadiran	X	○*
Tunjangan Komunikasi (Terkait Pekerjaan)	○	○
Bonus Tahunan	○	○*
Bonus Umrah / Haji	○	○
Uang Saku	○	○
Traveling	○	○
Gadget	○	○

## Hak Cuti dan Pengasuhan Anak

Saat ini, mayoritas roda penggerak perusahaan berada pada usia keluarga muda. Oleh karena itu, penting untuk menciptakan atmosfer yang mendukung lingkungan kerja yang inklusif dan ramah keluarga. Sebagaimana tercantum dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pada Pasal 82 dinyatakan bahwa pekerja perempuan mendapat cuti selama satu setengah bulan sebelum dan setelah proses melahirkan, sementara perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat satu setengah bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan.

Kami memiliki kebijakan untuk menghormati hak perempuan yang melahirkan dengan memberikan hak cutinya sesuai aturan yang berlaku dan kondisi ini tidak akan mempengaruhi keamanan bekerja, karier, dan remunerasi karyawan yang bersangkutan. Kami percaya bahwa hal ini akan berdampak positif bagi karyawan dan dapat meningkatkan moral dan produktivitas mereka.

Pada tahun 2023, kami mempersiapkan Day Care di Head Office, yakni fasilitas dan program pengasuhan bagi anak-anak karyawan yang berusia balita. Pada waktunya, program ini akan dijalankan oleh tenaga-tenaga profesional dan kompeten di bidang pengasuhan anak balita dan dilengkapi dengan berbagai fasilitas termasuk akses pemantauan dari orang tuanya yang sedang bekerja melalui kamera CCTV.

Rasio kembali bekerja dari karyawan perusahaan yang terkait dengan hak cuti melahirkan dengan jumlah karyawan yang mengambil cuti sebanyak 53 orang adalah sebesar 100% dan *retention rate* setelah 12 bulan adalah sebesar 100%. Komitmen kami terhadap hak cuti melahirkan dan dukungan tambahan ini mencerminkan nilai perusahaan yang menghargai setiap individu dan berkontribusi pada keberlanjutan jangka panjang perusahaan melalui roda penggerak yang bahagia dan sehat.

(GRI 3-3) (GRI 401-3)



## Peningkatan Kapasitas Roda Penggerak

Dari gambaran mengenai usia dan tingkat pendidikan karyawan sebagai roda penggerak perusahaan, kami menyadari bahwa peningkatan kapasitas karyawan adalah aspek kritis yang menentukan lajunya perkembangan perusahaan. Didasari oleh prinsip bahwa setiap karyawan memiliki hak dan kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan dan pendidikan, kami percaya bahwa pelatihan dan pendidikan yang diberikan akan dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas pekerjaan, mengenali bakat karyawan, dan meningkatkan kepuasan karyawan, sehingga perusahaan juga akan menuai reputasi yang baik.

Pada tahun 2023, perusahaan telah memberikan pelatihan dan sertifikasi sebanyak 32 jenis pelatihan kepada karyawan sejumlah 3.383 orang, di mana 63% diikuti oleh karyawan laki-laki dan sisanya oleh karyawan perempuan. Porsi ini sebanding dengan pembagian jumlah karyawan laki-laki dan perempuan. Jika dilihat dari rata-rata jam pelatihan untuk karyawan perempuan dan laki-laki, justru karyawan perempuan yang mendapat pelatihan lebih banyak. Keseluruhan pelatihan menghabiskan 201.830 jam belajar, meningkat 135% dibandingkan dengan tahun sebelumnya. Peningkatan ini disebabkan oleh adanya E-Learning Product Knowledge yang dilakukan terhadap 1.922 karyawan selama satu jam setiap harinya selama 90 hari.

Dibandingkan dengan tahun sebelumnya, jumlah peserta pelatihan mengalami penurunan secara signifikan, yaitu 44% dari 7.032 karyawan menjadi 3.883 karyawan. Penurunan ini terjadi karena pada periode sebelumnya kegiatan operasional belum berjalan sepenuhnya yang disebabkan oleh adanya pandemi Covid-19, sehingga waktu yang ada dapat dimanfaatkan lebih banyak untuk peningkatan kapasitas melalui pelatihan-pelatihan. Mayoritas pelatihan yang dilakukan pada 2023 adalah untuk meningkatkan *hard skill* yaitu sebesar 93%. Rata-rata jam belajar mengalami peningkatan lebih dari tiga kali dengan adanya kegiatan *E-learning* yang diperuntukkan bagi armada retail.

	2021	2022	2023
Jumlah rata-rata modul yang dipelajari setiap bulan	3	3	7
Jumlah peserta pelatihan	8.968	7.032	3.883
Total jumlah jam belajar	82.508	85.978	201.830
Rata-rata jam belajar	9	12	52
<i>Soft competency</i>	7	12	2
<i>Hard competency</i>	31	15	30

### Rata-rata Jam Belajar

(GRI 3-3) (GRI 404-3)



89,83 jam



78,26 jam

## Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Kondisi kerja yang sehat dan aman adalah bagian dari hak asasi manusia, sebagaimana tertuang dalam instrumen aturan yang berlaku secara internasional, seperti pada International Labour Organization (ILO), Organisation for the Economic Co-operation and Development (OECD), dan World Health Organization (WHO). Kondisi kerja yang sehat dan aman juga menjadi salah satu target dari Tujuan Pembangunan Berkelanjutan atau SDGs.

Oleh karena itu, Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) merupakan aspek kritis dalam kegiatan operasional perusahaan, terlebih lagi dengan adanya tuntutan ekspansi bisnis kami ke pasar internasional. Kami memahami bahwa keberhasilan kami di pasar global memerlukan komitmen yang kuat terhadap perlindungan karyawan di semua wilayah operasional kami.

Untuk mendukung program dan kebijakan terkait K3 dalam mencegah dan mengurangi potensi bahaya di lingkungan kerja, kami menerapkan prinsip-prinsip, seperti menetapkan kebijakan K3 untuk mendapat persetujuan manajemen, melaporkan insiden K3 kepada manajemen maupun Dinas Tenaga Kerja, melakukan investigasi untuk mengetahui penyebab kecelakaan dan menentukan tindakan perbaikan, serta memberikan pelatihan K3 yang sesuai kepada karyawan.

Sebagai upaya pencegahan terhadap insiden kecelakaan di tempat kerja maupun di toko, sepanjang tahun 2023 terdapat 17 toko di mana kami telah melakukan asesmen dan perbaikan terkait dengan K3 dalam bentuk penyediaan sarana dan prasarana. Program K3 ini kami mulai dengan melakukan identifikasi potensi bahaya terkait pekerjaan, baik dari segi ergonomis, kecelakaan akibat kerja, kecelakaan akibat mesin dan peralatan, hingga potensi bencana dan tanggap darurat lainnya. Selanjutnya kami melakukan penilaian kepatuhan untuk memastikan kesesuaiannya dengan peraturan dan persyaratan K3 yang berlaku.

Karyawan dapat melaporkan situasi berbahaya kepada departemen yang menangani bidang ini yaitu Health Safety and Environment (HSE), dan akan ditindaklanjuti oleh tim HSE dalam mengantisipasi ataupun mengeliminasi situasi tersebut. Setelah mendapatkan laporan, tim HSE akan mengkaji mengenai laporan tersebut serta melakukan evaluasi dan memberikan kebijakan terkait dengan situasi berbahaya tersebut.

Pada tahun 2022, kami telah membentuk Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja (P2K3) sebagai wadah forum rembuk K3 melalui perwakilan tenaga kerja dari masing-masing divisi yang secara bersama-sama mempertimbangkan isu-isu umum K3 di tempat kerja secara luas, merencanakan, melaksanakan, dan memantau program-program K3 yang telah dibuat.

Dengan komitmen terhadap penyelenggaraan sistem K3, perusahaan melakukan berbagai pelatihan, termasuk pelatihan kesiapsiagaan dalam menghadapi bencana gempa bumi dan kebakaran yang bekerjasama dengan Dinas Pemadam Kebakaran. Selain itu, perusahaan juga memberikan pelatihan khusus berupa sertifikasi dari Kementerian Tenaga Kerja kepada karyawan yang pekerjaannya melibatkan aktivitas berbahaya, seperti bekerja di ketinggian (TKBT), Juru Las, Kebakaran Kelas DC, Teknisi K3 Listrik, dan Forklift. Pada akhir tahun 2023, sebanyak 20 karyawan telah tersertifikasi menurut Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia untuk K3.

## Angka Kecelakaan Kerja Karyawan

Jumlah fatalitas sebagai akibat kecelakaan kerja	0
Jumlah jam kerja	4.408.762
Tingkat fatalitas sebagai akibat kecelakaan kerja	0
Tingkat kecelakaan kerja risiko tinggi (tidak termasuk fatalitas)	0
Tingkat kecelakaan kerja tercatat	0
Jumlah kecelakaan kerja tercatat/ Total Frequency rate	1,59

Kami menyadari bahwa sebagai roda penggerak perusahaan, kesehatan karyawan adalah aset paling berharga yang dapat mendorong lajunya perusahaan. Oleh karena itu, kami telah mengimplementasikan berbagai inisiatif untuk memastikan kesejahteraan fisik dan mental karyawan kami. Beberapa program rutin yang telah dijalankan pada tahun 2023 adalah webinar kesehatan, pemeriksaan gula darah untuk karyawan, *medical check up*, donor darah, dan kegiatan lainnya. Dalam rangka mempromosikan pola hidup sehat, kami juga menyelenggarakan program-program seperti Fat Loss Championship.

Untuk memenuhi regulasi nasional, kami telah mendaftarkan seluruh karyawan dalam program BPJS Kesehatan. Kami percaya bahwa hal ini dapat meningkatkan kualitas hidup karyawan sehingga setiap individu menjadi lebih sehat, lebih mampu menghadapi tantangan pekerjaan, berkontribusi secara efektif, dan pada akhirnya akan memperkuat daya saing perusahaan di pasar global.

Program sistem manajemen K3 disusun berdasarkan analisa risiko pada kegiatan operasional perusahaan hingga ke pemasok, salah satunya dengan memasukkan indikator K3 ke dalam asesmen kepada pemasok dan juga mengadakan pelatihan berupa webinar terkait K3.

## Kebijakan Tanpa Pekerja Anak

Perusahaan memiliki kebijakan untuk menghindari keterlibatan secara langsung maupun tidak langsung dalam kegiatan atau aktivitas yang melanggar HAM seperti perdagangan orang, pekerja anak, dan penyelundupan tenaga kerja. Sejalan dengan kode etik PT Eigerindo, kami secara tegas melarang adanya pekerja anak dan pekerja paksa. Seluruh karyawan kami berusia minimal 18 tahun pada saat perekrutan sesuai dengan usia minimum untuk bekerja seperti yang diatur dalam peraturan ketenagakerjaan dan juga dituangkan dalam peraturan perusahaan Pasal 4 tentang syarat penerimaan karyawan. Selain itu, larangan pekerja anak dan pekerja paksa juga tercantum dalam Sustainability Minimum Requirement yang diterapkan untuk pihak ketiga melalui *due diligence*.

(GRI 408-1)

**Perjalanan  
Melalui Tata  
Kelola yang Baik**

**05**

# Perjalanan Menuju Tata Kelola yang Baik

Kami percaya bahwa tata kelola perusahaan (*corporate governance*) yang baik berperan penting dalam meningkatkan kepercayaan dari berbagai pemangku kepentingan, dan pada akhirnya akan memperluas lapangan kerja serta mendorong pertumbuhan ekonomi yang sejalan dengan prinsip pembangunan berkelanjutan. Dalam perjalanan menembus batas, hal ini akan dapat meningkatkan daya saing dalam kancah persaingan global serta berkontribusi positif dalam pelestarian lingkungan dan kesejahteraan sosial.

Dengan kesadaran bahwa penerapan tata kelola perusahaan yang baik tidak hanya didorong dari sisi peraturan, pada tahun 2022 kami telah menyusun *code of conduct* sebagai dorongan dari kesadaran individu yang terkait dengan etika, di mana kami percaya hal ini akan mendukung kelangsungan hidup korporasi dalam jangka panjang.

Dalam struktur Good Corporate Governance (GCG), organ utama perusahaan terdiri dari Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS), dewan komisaris, dan direksi/CEO, di mana organ perusahaan yang tertinggi adalah RUPS. Dewan komisaris dan direksi/CEO bertanggung jawab kepada RUPS, sebagaimana diatur dalam Undang-undang No. 40 tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas.

RUPS merupakan organ tertinggi dalam struktur tata kelola sebagai forum bagi pemegang saham untuk menyetujui dan mengesahkan hal-hal penting berkenaan dengan kepentingan perusahaan, sesuai dengan ketentuan-ketentuan di dalam Anggaran Dasar dan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku. Perusahaan melaksanakan RUPS setidaknya satu kali dalam setahun.

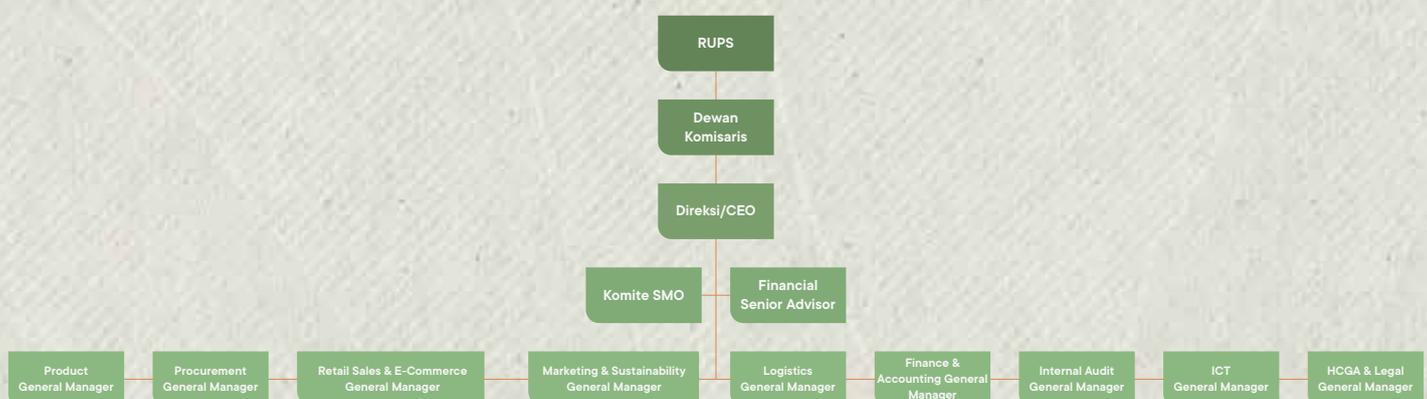
Dewan komisaris bertanggung jawab memberikan saran dan pengawasan pada direksi/CEO dalam menyusun strategi dan mengelola perusahaan, termasuk dalam menerapkan prinsip-prinsip GCG di perusahaan. Dewan komisaris diangkat oleh pemegang saham melalui mekanisme RUPS dengan masa jabatan sesuai dengan ketentuan dalam Anggaran Dasar masing-masing perusahaan.

Direksi/CEO mengemban tugas dan tanggung jawab untuk menjalankan operasional harian perusahaan agar sejalan dengan tujuan perusahaan. Tugas utama direksi/CEO adalah merencanakan dan mengarahkan strategi korporasi jangka panjang melalui pengelolaan kebijakan, kepuasan pelanggan, iklim organisasi yang kondusif sesuai dengan visi, misi, dan nilai perusahaan dalam upaya menghasilkan produk lokal dan internasional, serta mencapai target pertumbuhan laba bersih yang berkelanjutan.

Pada tahun mendatang, kami akan menguatkan kebijakan-kebijakan sesuai dengan Pedoman Umum Governansi Korporat Indonesia (PUG-KI) yang telah menetapkan praktik korporat berstandar global agar tercapai penciptaan nilai korporasi yang berkelanjutan dalam jangka panjang.

Struktur organisasi utama perusahaan adalah sebagai berikut:

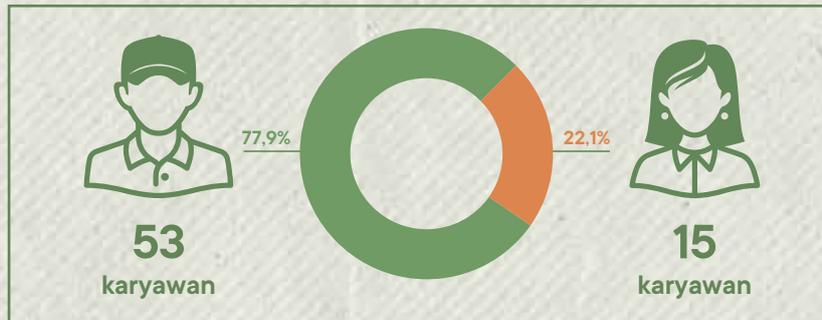
(GRI 2-9)



## Keragaman pada Manajemen

Keragaman pada manajemen (*top dan middle management*) juga menjadi perhatian kami, karena kami ingin meningkatkan budaya kerja yang lebih beragam dan inklusif. Selain dapat mewakili berbagai individu di perusahaan, keragaman dalam kepemimpinan juga dapat menghasilkan ide baru yang inovatif serta memunculkan perspektif yang berbeda dalam pengambilan keputusan dan pemecahan masalah, sehingga dapat mengidentifikasi titik buta dan bias yang mungkin luput dari perhatian. Berikut persentase keragaman manajemen berdasarkan gender dan usia:

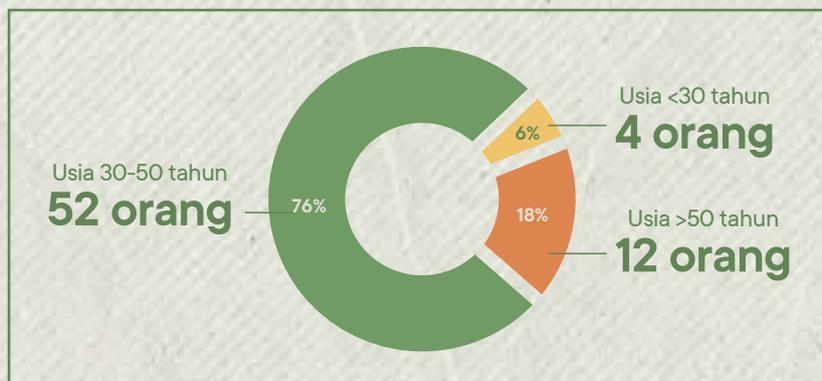
### Pie Chart Manajemen Berdasarkan Gender Tahun 2023



Pada tahun 2023, dari keseluruhan total 68 anggota *top dan middle management*, persentase perempuan tercatat sebanyak 22,1% (sampai dengan level manajer), mengalami peningkatan sebesar 5% dibandingkan dengan tahun sebelumnya. Peningkatan ini adalah satu bentuk komitmen kami untuk memberikan kesempatan yang setara tanpa bias gender terutama pada level manajemen.

(GRI 3-3) (GRI 405-1)

### Pie Chart Manajemen Berdasarkan Usia Tahun 2023



Dari sisi usia, 76% anggota manajemen berada pada rentang usia 30–50 tahun, diikuti oleh usia di atas 50 tahun sebesar 18%, dan sisanya sebesar 6% berusia di bawah 30 tahun.

## Melakukan Penilaian Kinerja Roda Penggerak Perusahaan

Di PT Eigerindo MPI, penilaian kinerja karyawan merupakan elemen kunci untuk mencapai keunggulan operasional dan meningkatkan produktivitas. Penilaian kinerja yang sistematis dan transparan tidak hanya membantu dalam mengidentifikasi kekuatan dan area yang perlu dikembangkan pada setiap karyawan, tetapi juga berfungsi sebagai alat strategis untuk merancang program pengembangan yang lebih tepat sasaran. Sistem yang diberlakukan oleh perusahaan adalah Individual Performance Management (IPM), di mana pada sistem ini, kami memastikan bahwa setiap karyawan menerima umpan balik konstruktif yang berguna untuk pertumbuhan profesional mereka. Melalui sistem ini, kami mendorong budaya kerja yang berorientasi pada pencapaian dan peningkatan berkelanjutan, di mana strategi perusahaan diturunkan dalam rencana aktivitas yang akan dinilai melalui Key Performance Indicators (KPI). IPM telah diberlakukan di perusahaan sejak tahun 2021 hingga tahun laporan ini dibuat.

Kami menyadari bahwa penerapan sistem penilaian IPM ini sangat berpengaruh terhadap peningkatan motivasi karyawan. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk memastikan pengaturan beban kerja yang tepat dan sesuai. Kami berupaya untuk menyelaraskan kompetensi guna mendukung perkembangan karyawan dalam menjalankan pekerjaan mereka.

(GRI 3-3) (GRI 404-3)

### Persentase Karyawan yang Mengikuti IPM



**Mengawali  
Sebuah  
Perjalanan**

**06**

# Mengawali Sebuah Perjalanan

Sebagai perusahaan retail yang berfokus pada produk untuk kegiatan luar ruang, kami berkomitmen untuk menjalankan tanggung jawab sosial dan lingkungan perusahaan secara holistik. Upaya ini kami mulai dari rantai pasok, di mana pemasok memainkan peranan penting dalam menciptakan produk yang ramah lingkungan dan beretika. Oleh sebab itu, kami mengembangkan program khusus yang bertujuan untuk meningkatkan standar keberlanjutan di seluruh rantai pasok kami. Perjalanan ini kami mulai dengan melakukan penilaian terhadap isu, dampak, dan risiko pada proses produksi. Langkah yang kami lakukan di antaranya adalah meningkatkan penggunaan material ramah lingkungan yang dihasilkan dengan tanggung jawab sosial, mengukur dan mengurangi limbah yang termasuk juga limbah kemasan, mengukur dan mengurangi konsumsi energi, mengusung praktik ketenagakerjaan yang sesuai aturan, dan bekerja sama dengan pemasok yang telah menjalankan praktik keberlanjutan.

Dengan meningkatnya animo pegiat kegiatan luar ruang usai pandemi Covid-19, permintaan terhadap produk kami juga terus meningkat. Menjawab kebutuhan tersebut, pada tahun 2023 jumlah produk yang kami produksi sebanyak 8.981.362 *item*, naik 3% dari produksi tahun sebelumnya sebanyak 8.735.795 *item*. Pengerjaan produksi ini diselesaikan oleh 59 pemasok, di mana 13 di antaranya atau sebesar 22% pemasok telah kami lakukan *due diligence* terhadap praktik keberlanjutannya.

Pada tahun 2021, kami telah menyusun sistem penilaian terhadap praktik keberlanjutan pemasok, yaitu sebagai Sustainability Minimum Requirement yang menjadi bagian dari program EIGER Sustainable Supply Chain. Kami melakukan *due diligence* untuk melakukan pencegahan, mitigasi, dan menangani potensi dampak negatif dalam aspek praktik bisnis dan tata kelola, ketenagakerjaan, dan lingkungan dari pemasok. Pada tahun 2023 kami telah melakukan *due diligence* dan pendampingan kepada 22% dari total pemasok. Hingga saat ini *due diligence* yang kami lakukan masih bersifat internal dan belum ada yang dilakukan oleh auditor dari pihak ketiga, namun kami akan mempertimbangkannya di waktu yang akan datang.

Dari hasil *due diligence* terhadap 13 pemasok, praktik keberlanjutan dari 2 pemasok kami telah mencapai penilaian *high performance* terhadap Sustainability Minimum Requirement, 4 pemasok di antaranya berada pada level *medium performance*, 3 di antaranya berada pada level *low performance*, dan 2 lainnya berada pada level *very low performance*. Hasil ini menunjukkan bahwa masih terdapat banyak ruang untuk perbaikan bagi praktik keberlanjutan pemasok-pemasok kami yang juga menjadi komitmen kami untuk memenuhi tanggung jawab sosial dan lingkungan di rantai pasok. Secara umum jika dibandingkan dengan tahun sebelumnya, rata-rata nilai performa keberlanjutan pemasok kami ada di angka 66, meningkat sebesar 14% dari angka 58 pada tahun sebelumnya. Rentang penilaian berada pada angka 38 sampai dengan 96 di mana rentang peningkatan berada pada angka 2% sampai dengan 123%.

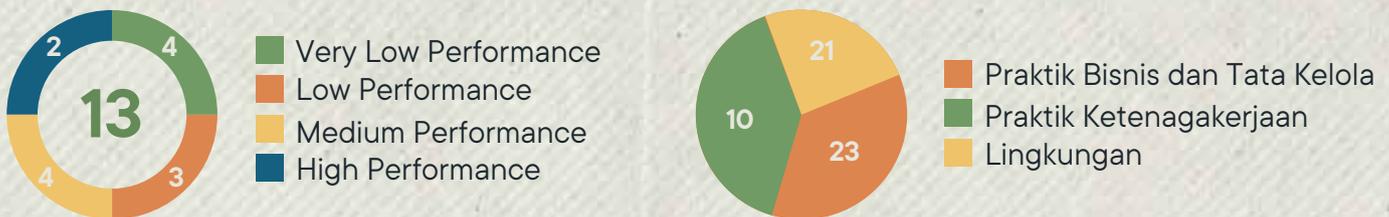
Dilihat dari total nilai performa seluruh pemasok tersebut, aspek bisnis dan tata kelola mendapat nilai terendah, mencerminkan bahwa aspek ini kami pertimbangkan sebagai fokus peningkatan untuk jangka waktu ke depan. Sedangkan jika dianalisa berdasarkan jumlah isu di mana para pemasok belum dapat memenuhi penilaian kami, aspek ketenagakerjaan memiliki isu terbanyak, yaitu sejumlah 32 isu, diikuti oleh praktik bisnis dan tata kelola yang memiliki 23 isu, dan lingkungan yang masih memiliki tantangan di 21 isu.

Meskipun aspek lingkungan memiliki isu paling sedikit dibandingkan isu lainnya, kami menyadari bahwa industri kami berkontribusi secara signifikan terhadap eksternalitas lingkungan yang merugikan melalui konsumsi air dan berbagai bentuk polusi air sebagai hasil dari bahan kimia pada proses pewarnaan dan penyamakan serta polusi udara dari energi yang digunakan untuk proses manufaktur. Dampak ini berpotensi untuk merusak reputasi perusahaan dan dalam jangka panjang berdampak pada peningkatan biaya. Kami juga menyadari bahwa sebagian besar pemasok kami berada di Indonesia yang termasuk negara berkembang dengan pengawasan lingkungan yang terbatas. Oleh karena itu, sebagai bagian dari pemangku kepentingan, kami ikut berperan dalam mendorong entitas di industri ini untuk bersama mengurangi dampak lingkungan. Dari seluruh pemasok kami di Indonesia, hanya 3% yang telah lolos uji dari mengikuti program Sustainable Apparel Coalition's Higg Facility Environmental Module (Higg FEM). Kami mempertimbangkan untuk mendorong pemasok lainnya untuk meningkatkan capaian ini.

Kami mendorong dan memonitor para pemasok untuk melakukan langkah-langkah perbaikan, terutama pada performa terendah dalam aspek praktik bisnis dan tata kelola, agar dapat bersama meningkatkan praktik keberlanjutan dalam bentuk pelatihan dan bimbingan teknis. Selain itu, untuk memotivasi dan mengapresiasi para pemasok, kami mengadakan acara Supplier Gathering setiap tahunnya, di mana pada tahun 2023 kami mengusung tema “Stitching Together for a Better Future” pada acara tersebut. Dari penilaian yang dilakukan, kami memberikan penghargaan bagi pemasok yang telah menjalankan praktik keberlanjutan dengan performa terbaik dan melakukan perbaikan terbesar sepanjang tahun. Dengan adanya penghargaan ini, kami berharap praktik keberlanjutan menjadi hal yang penting dan strategis untuk dilakukan pemasok.

Di waktu yang akan datang kami mempertimbangkan untuk menambah jumlah pemasok yang telah dinilai oleh kami hingga mencapai angka 100% di tahun 2030. Dengan pendekatan ini, perusahaan menegaskan komitmennya untuk menjadi pemimpin bagi perusahaan nasional sejenis untuk merangkai perjalanan bersama menuju kesejahteraan bagi pemangku kepentingan dan untuk bumi tercinta.

### Performa Pemasok terhadap Sustainability Minimum Requirement Due Diligence



(GRI 3-3) (GRI 204-1) (GRI 308-1) (GRI 308-2) (GRI 414-1) (GRI 414-2) (CG-AA-430a.2) (CG-AA-430b.1) (CG-AA-430b.2) (CG-AA-430b.3)

### Roda Penggerak Pemasok

Perjalanan yang kami lakukan bersama pemasok bukan hanya upaya untuk menghasilkan produk yang berkualitas dan ramah lingkungan, tetapi juga berkontribusi pada kesejahteraan sosial dan ekonomi komunitas di area pemasok beroperasi. Perjalanan produksi yang kami lakukan berdampak pada pembukaan lapangan kerja, pertumbuhan ekonomi lokal, serta peningkatan pajak dan investasi. Sebagai perusahaan yang bertanggung jawab, kami menyadari pentingnya untuk memastikan bahwa seluruh rantai pasok kami mendukung praktik kerja yang adil dan etis.

Berdasarkan data yang kami kumpulkan, pemasok perusahaan merekrut karyawan yang jumlahnya diperkirakan lebih dari 28.700 orang. Angka inilah yang terkait dengan produksi kami, sehingga akan menyangkut spektrum dampak ekonomi tidak langsung.

Pada laporan keberlanjutan ini, kami melakukan pendataan terhadap 34 pemasok lokal atau 58% dari total pemasok mengenai profil tenaga kerjanya. Jumlah ini lebih tinggi dari angka 20% yang kami targetkan pada tahun sebelumnya. Profil ini mencakup gender, usia, pendidikan dan peran dalam level manajemen sehingga dapat memberikan gambaran lebih rinci mengenai roda penggerak produksi kami.

Berdasarkan data ini, kami mendapati bahwa dari 16.658 tenaga kerja, 72% roda penggerak pemasok kami adalah perempuan, sehingga pemberdayaan perempuan di tempat kerja menjadi isu yang perlu diperhatikan. Jika dilihat dari tingkatan manajemen, sebanyak 35% dari roda penggerak pada tingkatan manajer ke atas adalah perempuan, menunjukkan jumlah yang baik dan komitmen yang kuat terhadap keberagaman gender.

Dari sisi usia, mayoritas roda penggerak pemasok berusia kurang dari 30 tahun atau sebanyak 54%. Roda penggerak dengan usia muda ini di satu sisi memberikan keuntungan kompetitif karena membawa perspektif baru, energi tinggi, dan adaptabilitas yang tinggi terhadap perubahan. Oleh karena itu, kami mendorong pemasok untuk memberi ruang kepada karyawan muda untuk berkembang dan berkontribusi secara maksimal agar dapat memperkuat tim dan membantu tujuan jangka panjang secara berkelanjutan.

Berdasarkan jenjang pendidikan, sebanyak 91% roda penggerak memiliki latar belakang pendidikan menengah ke bawah. Hal ini membuktikan bahwa produksi kami membuka kesempatan bagi banyak pekerja dengan latar belakang tingkat pendidikan yang rendah. Namun, tentunya hal ini juga diiringi dengan tantangan untuk meningkatkan keterampilan dan pendidikan mereka.

Sejak dilakukan *due diligence* mengenai praktik keberlanjutan para pemasok, kami memastikan kepatuhannya terhadap aturan ketenagakerjaan, termasuk upah yang adil dan kondisi kerja yang aman. Langkah-langkah ini tidak hanya membantu meningkatkan kesejahteraan para pekerja, tetapi juga berkontribusi pada peningkatan kualitas produk dan keberlanjutan jangka panjang dari seluruh rantai pasok kami.

### Profil dari Tenaga Kerja Pemasok

Tenaga Kerja Pemasok	Laki-laki	Perempuan
	38%	72%

LEVEL MANAJEMEN	Top Management		Supervisor		Staf/Operator	
	Laki-laki	Perempuan	Laki-laki	Perempuan	Laki-laki	Perempuan
	120	66	216	309	4.425	11.522
Perempuan dalam Manajemen		35%		59%		72%

	PKWT		PKWTT		Harian & Borongan	
	Laki-laki	Perempuan	Laki-laki	Perempuan	Laki-laki	Perempuan
	2.222	5.833	1.933	5.842	455	373
Jumlah Perempuan Per Status		72,41%		75,14%		45,05%

USIA	<30		30-50		>50	
	Laki-laki	Perempuan	Laki-laki	Perempuan	Laki-laki	Perempuan
	2.583	6.402	1.900	5.303	159	311

PENDIDIKAN	<Menengah		Menengah		Diploma		S-1 & D-4		S-2 & S-3	
	Laki-laki	Perempuan								
	1.159	5.833	2.968	7.295	215	326	301	442	45	29
	30,24%		61,61%		3,25%		4,46%		0,44%	

(GRI 3-3) (GRI 203-2)

**Mengarahkan  
Perjalanan  
ke Hilir**

**07**

# Mengarahkan Perjalanan ke Hilir

Perusahaan memiliki tanggung jawab sosial untuk memberi kontribusi positif kepada masyarakat, terutama di area tempat mereka beroperasi. Mengalokasikan dana untuk kegiatan sosial tidak hanya membantu mengatasi berbagai masalah sosial seperti kesehatan, pendidikan, dan kemiskinan, tetapi juga merupakan bagian dari tanggung jawab perusahaan untuk mendistribusikan pendapatannya kepada mereka yang memerlukan. Selain itu, inisiatif ini juga diharapkan dapat membuka peluang kolaborasi dengan organisasi non-profit, sehingga inisiatif ini dapat menjadi investasi sosial yang strategis untuk jangka panjang.

Selama tahun 2023, perusahaan telah membagikan dana filantropi sebesar Rp1.295.000.000,-. Sebanyak 39% dari dana ini disalurkan untuk membantu masyarakat Jawa Barat melalui organisasi Jabar Quick Response. Kegiatan yang dilakukan oleh Jabar Quick Response adalah membantu masyarakat Jawa Barat dari aspek pendidikan, kesehatan, kebencanaan, disabilitas, anak yatim dan kedaruratan seperti bangunan atau infrastruktur yang rusak. Organisasi ini telah membangun platform pengaduan masyarakat yang terdiri dari 9 kanal, dan perusahaan berupaya memberikan bantuan tetap secara rutin setiap bulannya. Dalam bidang kebencanaan, perusahaan juga memberikan bantuan kepada Sadar Resiko Bencana sebagai bagian dari pembangunan mitigasi bencana.

Dalam hal pendidikan, perusahaan membantu Eagle School, yaitu Sekolah Dasar di Kabupaten Rote Ndao, Nusa Tenggara Timur. Di bawah naungan Yayasan Anugerah Sempurna, Eagle School ini adalah bagian dari tanggung jawab perusahaan terhadap dunia pendidikan di daerah yang sangat membutuhkan.

Selain itu, perusahaan juga menyalurkan filantropi melalui organisasi sosial Benih Baik, memberi bantuan kurban secara rutin kepada masyarakat, serta memberi bantuan untuk peningkatan gizi anak di Jakarta.

Di bidang lingkungan, perusahaan telah memberikan bantuan untuk program Citarum Harum, yakni inisiatif konservasi sungai Citarum yang terletak di sekitar Head Office. Selain itu, kami juga bekerja sama dengan organisasi Benih Baik dalam menyelenggarakan event “Music for Adventure”, yaitu inisiatif penggalangan dana untuk konservasi orang utan. Pada tahun ini juga telah dimulai penanaman tanaman *mangrove* sebagai bagian dari upaya untuk mengimbangi jejak karbon yang telah dihasilkan perusahaan.

Selain bantuan filantropi di atas, perusahaan juga memberikan bantuan *sponsorship* untuk mendukung kegiatan-kegiatan komunitas seperti kejuaraan-kejuaraan di alam terbuka yaitu Badak Putih Trail Run, Kejuaraan Arung Jeram Pra PON (Sustainable Rafting Event), Indonesia Master Mountain, serta dukungan untuk Taman Nasional Gunung Papandayan, Merbabu, dan Rinjani, kegiatan komunitas seperti World Clean Up Day, Forum Riders Community, dan kegiatan-kegiatan lainnya.

Para periode yang akan datang, perusahaan mempertimbangkan untuk mengarahkan layanan kepada masyarakatnya dengan program-program pembangunan masyarakat, seperti yang telah dilakukan di Gunung Kembang, Wonosobo, Jawa Tengah.

(GRI 413-1)

**Sekilas tentang  
Laporan  
Keberlanjutan**

**08**

# Profil Laporan

Laporan Keberlanjutan PT Eigerindo MPI 2023 disiapkan berdasarkan periode tahunan dan merupakan kelanjutan dari Laporan Keberlanjutan sebelumnya yang dikeluarkan pada 17 Mei 2023. Pada laporan ini kata “EIGER”, atau “perusahaan” atau “kami” digunakan untuk mewakili PT Eigerindo MPI.

(GRI 2-3) (GRI 2-4)

Data dalam laporan ini mencakup informasi perusahaan pada periode pelaporan 1 Januari 2023 sampai dengan 31 Desember 2023. Laporan berisi tentang strategi, target, capaian, dan inisiatif keberlanjutan dengan perbandingan performa pada satu atau dua tahun sebelumnya.

(GRI 2-2) (GRI 2-3)

Laporan Keberlanjutan ini kami susun berdasarkan referensi format dari GRI Sustainability Reporting Standard (GRI Standards) 2021 dan SASB Standard untuk Apparel, Accessories & Footwear Sustainability Industry Classification System (SICS) CG-AA Versi 2023-12. Kami menggunakan warna yang berbeda untuk merepresentasikan standar GRI & SASB pada setiap halaman yang terkait agar pembaca dapat dengan mudah menemukan informasi yang diungkapkan. Dalam laporan ini juga dipaparkan indeks GRI dan SASB terkait, yaitu pada halaman 40.

Untuk lebih menjangkau pemangku kepentingan secara global, laporan ini diterbitkan dalam dua bahasa, yaitu Bahasa Indonesia dan Bahasa Inggris. Untuk data finansial, kami menggunakan mata uang rupiah. Data kuantitatif yang disajikan dalam laporan ini menggunakan prinsip keterbandingan minimal dua tahun berturut-turut.

GRI merekomendasikan untuk menggunakan jaminan eksternal oleh pihak ketiga yang independen untuk menjamin kualitas dan kebenaran dari informasi yang ditampilkan dalam laporan ini. Namun, hal ini bukanlah suatu persyaratan akan kepatuhan dengan kode-kode tersebut. Pada laporan keberlanjutan ini, kami tidak menjamin adanya pihak ketiga yang independen, tetapi kami menjamin bahwa seluruh informasi yang diungkapkan dalam laporan ini adalah benar, akurat, dan faktual.

(GRI 2-3) (GRI 2-5)

	<a href="https://eigeradventure.com">eigeradventure.com</a>		<b>+62 22 8778 6767</b>
	<b>Jl. Raya Terusan Kopo KM 11,5 No. 127A Pangauban, Kec. Ketapang Kab. Bandung, Jawa Barat, Indonesia</b>		

## Lembar Persetujuan

Kami, yang bertanda tangan di bawah ini, menyatakan bahwa seluruh informasi dalam Laporan Keberlanjutan PT Eigerindo MPI 2023 telah disajikan secara utuh, dan bahwa kami bertanggung jawab atas keakuratan isi Laporan Keberlanjutan ini.

Pernyataan ini dibuat dengan penuh integritas.

(GRI 2-14)

BOARD OF DIRECTOR



**CHRISTIAN H SARSONO**  
CHIEF EXECUTIVE OFFICER

SUPPLY CHAIN DIRECTORATE



**EFFENDY HERMAWAN**  
DEPUTY HEAD

LOGISTIC  
DIVISION



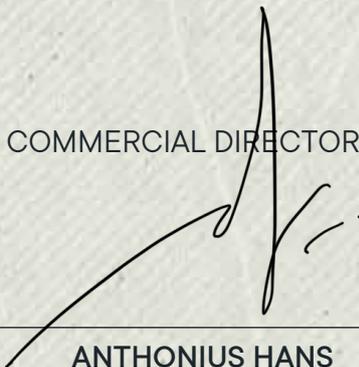
**EFFENDY HERMAWAN**  
HEAD OF DIVISION  
(PJS)

PROCUREMENT  
DIVISION



**CHRISTIAN PERMANA**  
HEAD OF DIVISION

COMMERCIAL DIRECTORATE



**ANTHONIUS HANS**  
DEPUTY HEAD

RETAIL BUSINESS  
DIVISION



**BUDHI SOESILO**  
HEAD OF DIVISION  
(ACT)

MARKETING  
DIVISION



**AGUS ZEBUA**  
HEAD OF DIVISION  
(ACT)

COMMERCE & WHOLESALE  
DIVISION



**ANTHONIUS HANS**  
HEAD OF DIVISION  
(PJS)

OPERATIONAL DIRECTORATE



---

**HENDRA**  
DEPUTY HEAD

HCGA  
DIVISION



---

**WIYOGA NUR A**  
HEAD OF DIVISION  
(ACT)

GENERAL PURCHASING  
DIVISION



---

**WINARTI YAHYA**  
HEAD OF DIVISION

AUDIT & RISK DIRECTORATE



---

**FABER MANURUNG**  
HEAD OF DIRECTORATE

INTERNAL AUDIT  
DIVISION



---

**JONNY**  
DEPUTY HEAD OF DIVISION

GLOBAL BUSINESS  
DIVISION



---

**RIADI A S**  
HEAD OF DIVISION

F&A  
DIVISION



---

**BETESDA S**  
HEAD OF DIVISION

ICT  
DIVISION



---

**FABER MANURUNG**  
HEAD OF DIVISION

## Indeks Referensi GRI Standard & SASB

### Sustainability Report GRI and SASB Standards Reference Index

<b>Statement of use</b>	PT Eigerindo MPI has reported the information cited in this GRI content index for the period January 1 to December 31, with reference to the GRI Standards.	
<b>GRI 1 used</b>	GRI 1: Foundation 2021	
<b>GRI STANDARD</b>	<b>DISCLOSURE</b>	<b>LOCATION</b>
<b>GRI 2: General Disclosures 2021</b>	2-1 Organizational details	10
	2-2 Entities included in the organization's sustainability reporting	9,38
	2-3 Reporting period, frequency and contact point	38
	2-4 Restatements of information	8,38
	2-5 External assurance	38
	2-6 Activities, value chain and other business relationships	10,11
	2-7 Employees	11
	2-9 Governance structure and composition	31
	2-14 Role of the highest governance body in sustainability reporting	39
	2-22 Statement on sustainable development strategy	2,14
	2-23 Policy commitments	7,12,13,14
	2-24 Embedding policy commitments	12,13,14
<b>GRI 3: Material Topics 2021</b>	2-29 Approach to stakeholder engagement	7,13,31
	3-1 Process to determine material topics	8
	3-2 List of material topics	8
<b>GRI 202: Market Presence 2016</b>	3-3 Management of material topics	16,17,19,20,24,26,27,28,32,33,35,36
	202-1 Ratios of standard entry level wage by gender compared to local minimum wage	26
	202-2 Proportion of senior management hired from the local community	25
<b>GRI 203 : Indirect Economics Impact 2016</b>	203-2 Significant indirect economic impacts	36
<b>GRI 204: Procurement Practices 2016</b>	204-1 Proportion of spending on local suppliers	35
<b>GRI 301: Materials 2016</b>	301-1 Materials used by weight or volume	16,17
	301-2 Recycled input materials used	16
	301-3 Reclaimed products and their packaging materials	17
<b>GRI 302: Energy 2016</b>	302-1 Energy consumption within the organization	19
	302-2 Energy consumption outside of the organization	19
	302-3 Energy intensity	19
	302-4 Reduction of energy consumption	19
	302-5 Reductions in energy requirements of products and services	19
	306-3 Waste generated	20
	306-4 Waste diverted from disposal	20
<b>GRI 308: Supplier Environmental Assessment 2016</b>	308-1 New suppliers that were screened using environmental criteria	13,35
	308-2 Negative environmental impacts in the supply chain and actions taken	13,35
<b>GRI 401: Employment 2016</b>	401-1 New employee hires and employee turnover	
	401-2 Benefits provided to full-time employees that are not provided to temporary or part-time employees	26
	401-3 Parental leave	27
<b>GRI 403: Occupational Health and Safety 2018</b>	403-1 Occupational health and safety management system	29,35
	403-2 Hazard identification, risk assessment, and incident investigation	29
	403-4 Worker participation, consultation, and communication on occupational health and safety	29
	403-5 Worker training on occupational health and safety	29
	403-6 Promotion of worker health	29
	403-7 Prevention and mitigation of occupational health and safety impacts directly linked by business relationships	29
	403-8 Workers covered by an occupational health and safety management system	29
	403-9 Work-related injuries	29
	<b>GRI 404: Training and Education 2016</b>	404-1 Average hours of training per year per employee
404-3 Percentage of employees receiving regular performance and career development reviews		33
<b>GRI 405: Diversity and Equal Opportunity 2016</b>	405-1 Diversity of governance bodies and employees	24,32
<b>GRI 408: Child Labor 2016</b>	408-1 Operations and suppliers at significant risk for incidents of child labor	30
<b>GRI 413: Local Communities 2016</b>	413-1 Operations with local community engagement, impact assessments, and development programs	37
<b>GRI 414: Supplier Social Assessment 2016</b>	414-1 New suppliers that were screened using social criteria	35
	414-2 Negative social impacts in the supply chain and actions taken	35

<b>Sustainability Accounting Standard Board (SASB)</b>		
<b>Environmental Impacts in the Supply Chain</b>		
<b>CG-AA-430a.2</b>	Percentage of (1) Tier 1 supplier facilities and (2) supplier facilities beyond Tier 1 that have completed the Sustainable Apparel Coalition's Higg Facility Environmental Module (Higg FEM) assessment or an equivalent environmental data assessment	35
<b>Labour Conditions in the Supply Chain</b>		
<b>CG-AA-430b.1</b>	Percentage of (1) Tier 1 supplier facilities and (2) supplier facilities beyond Tier 1 that have been audited to a labour code of conduct, (3) percentage of total audits conducted by a third-party auditor	35
<b>CG-AA-430b.2</b>	(1) Priority non-conformance rate and (2) associated corrective action rate for suppliers' labour code of conduct audits	35
<b>CG-AA-430b.3</b>	Description of the greatest (1) labour and (2) environmental, health and safety risks in the supply chain	35

## Lembar Umpan Balik

Terima kasih atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara untuk membaca Laporan Keberlanjutan PT Eigerindo MPI tahun 2023. Untuk meningkatkan kualitas Laporan Keberlanjutan, meningkatkan transparansi kinerja keberlanjutan, dan sebagai masukan untuk penyusunan Laporan Keberlanjutan tahun 2024, kami berharap Bapak/Ibu/Saudara untuk mengisi Lembar Umpan Balik yang telah disiapkan dan mengirimkannya kembali kepada kami.

1. Laporan Keberlanjutan ini telah memberikan informasi yang bermanfaat mengenai kinerja ekonomi, sosial, dan lingkungan yang telah dilaksanakan oleh Eigerindo.

Setuju

Tidak Tahu

Tidak Setuju

2. Data dan informasi yang diungkapkan dalam laporan ini disajikan secara terstruktur, mudah dimengerti, dan mudah dipahami.

Setuju

Tidak Tahu

Tidak Setuju

3. Data dan informasi yang diungkapkan dalam laporan ini disajikan secara lengkap, transparan, dan berimbang.

Setuju

Tidak Tahu

Tidak Setuju

4. Desain, jenis huruf, ukuran, tata warna, tata letak, dan gambar dalam laporan ini menarik dan mudah dibaca.

Setuju

Tidak Tahu

Tidak Setuju

5. Laporan ini telah mendorong saudara untuk berkontribusi dalam melakukan praktik keberlanjutan.

Setuju

Tidak Tahu

Tidak Setuju

6. Informasi apa saja dalam laporan ini yang dirasakan paling bermanfaat?

7. Informasi apa saja dalam laporan ini yang dirasakan harus dilengkapi dalam Laporan Keberlanjutan mendatang?

8. Kontribusi apa yang dirasa perlu ditingkatkan perusahaan di masa mendatang?

9. Saran dan masukan lain:

## Profil Pembaca

Nama Lengkap : \_\_\_\_\_

Nama Institusi/Perusahaan : \_\_\_\_\_

Email : \_\_\_\_\_

Identifikasi kelompok pemangku kepentingan (pilih salah satu):

- Pemerintah       Media  
 LSM                 Masyarakat  
 Industri             Lain-lain, mohon sebutkan: \_\_\_\_\_  
 Akademik

Kami menghargai saran dan tanggapan yang Bapak/Ibu/Saudara berikan kepada kami atas informasi yang disajikan dalam Laporan Keberlanjutan ini. Untuk menyampaikannya, mohon untuk mengirimkan kembali lembar umpan balik ini kepada:

### Head Office

PT Eigerindo Multi Produk Industri

Jl. Raya Terusan Kopo KM. 11,5, No. 127A, Pangauban,  
Kec. Ketapang, Kab. Bandung, Jawa Barat, Indonesia

Telepon : +62 022 87786767

Email : headoffice@eigerindo.co.id

Web : www.eigeradventure.com

(GRI 2-3)